قانـــون العمــل

ماهيـة قانـون العمـل ، عقـد العمـل الفـردي
عقـد العمـل الجماعي ، المنازعـات الجماعيـة
التسوية والوساطة والتحكيم ، الإضراب والإغلاق

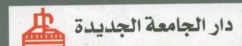


دكتـور

محمد حسين منصور

أستاذ ورئيس قسم القانون المدنى

كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية



دار الجامعة الجديدة


قانون العمل

قـــانــــون العمــــل

مــاهيــة قانون العمل ، عقد العمل الفردي
عقد العمل الجماعي ، المنازعات الجماعية ،
التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق

دكتور

محمد حسين منصور

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني

كلية الحقوق – جامعة الإسكندرية

2011

دار الجامعة الجديدة

٣٨–٤٠ ش ســوتير – الأزاريطة – الإســكندرية

تليفون: ٤٨٦٣٦٢٩ فاكس: ٤٨٥١١٤٣ تليفاكس: ٤٨٦٨٠٩٩

E-mail: darelgamaaelgadida@hotmail.com

www.darggalex.com info@darggalex.com

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَأَوْفُوا۟ بِٱلْعَهْدِ ۖ إِنَّ ٱلْعَهْدَ كَانَ مَسْـُٔولًا﴾

(الإسراء ٣٤)

﴿يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَوْفُوا۟ بِٱلْعُقُودِ ۚ﴾

(المائدة ١)

إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا۟ ٱلْأَمَـٰنَـٰتِ إِلَىٰٓ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم
بَيْنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحْكُمُوا۟ بِٱلْعَدْلِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ
كَانَ سَمِيعًۢا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

صدق الله العظيم

مقدمة

إن الوعى بأهمية العمل الإنسانى ودوره فى التنمية البشرية والاقتصادية أدى إلى تزايد الاهتمام بالتنظيم القانونى لعلاقاته، ولكن هذا التنظيم يتسم بالدقة البالغة لتفاعله وانعكاساته مع كافة جوانب الحياة فى المجتمع.

تتفاعل نصوص قانون العمل مع الجانب الإنسانى من حيث مساسها بالقطاع العريض من أبناء المجتمع وتكامل واستقرار الأسرة، حيث يعد العمل وسيلة لتحقيق الذات وإثبات الوجود وتوفير الحياة الكريمة للعامل ومن يعول، وينعكس ذلك بدوره على السلام والعدالة الاجتماعية.

إلا أن مراعاة البعد الإنسانى لا ينبغى أن يتم على حساب الاعتبارات الاقتصادية القائمة على تشجيع وجلب الاستثمارات، ودفع العملية الإنتاجية، ومساعدة المشروع على تدعيم قدرته التنافسية محليا ودولياً، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال إتاحة الفرصة الكاملة لصاحب العمل فى تنظيم العمل بمنشآته، حيث يكون له الحق فى اختيار أساليب الإنتاج وسياسة الأجور والعمالة من ناحية السلطة التأديبية والاستغناء عن بعضهم إبان الأزمات الاقتصادية، وقد يتعارض ذلك مع الرغبة فى تحقيق الاستقرار للطبقة العاملة وضمان تمشى سياسة الأجور مع معدلات التضخم، وتفادى تدفق موجات البطالة وتسريح العاملين على نحو يهدد الأمن الاجتماعى وتزايد الركود الاقتصادى.

يشهد العالم المعاصر تغيراً جذرياً حيث بدأت الأنظمة الاقتصادية فى التحول لتتماشى مع النظام العالمى الجديد. ساد الاتجاه نحو اقتصاديات السوق وإصلاح الهيكل المالى والوظيفى لشركات القطاع العام والخصخصة عبر توسيع قاعدة الملكية الخاصة وإطلاق مبدأ سلطان الإرادة فى تنظيم العلاقات التعاقدية. وانعكس ذلك بوضوح على قانون العمل حيث اتساع

المجال أمام التشاور والتعاون والتفاوض والوساطة والتحكيم واتفاقيات العمل الجماعية.

أدى التطور التقنى المعاصر عبر الفضائيات وشبكات الاتصال مثل الإنترنت إلى الربط بين أرجاء المعمورة وتفاعل وتكامل الاقتصاديات الدولية والاتجاه نحو العولمة وهيمنة منظمة التجارة العالمية واتساع مجال اتفاقية الجات والتحول من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، كان لكل ذلك تأثيره البارز على علاقات العمل فى الداخل والخارج، وتزايد دور منظمة العمل الدولية فى توحيد مستويات العمل ووضع معايير دولية جديدة تتناسب مع النظام العالمى الجديد وتحقيق التوازن بين حرية التجارة وحقوق العمال.

كان من الطبيعى أن يتدخل المشرع ليعيد علاقات العمل بإصدار قانون العمل الجديد لمواكبة ذلك التطور ومراعاة الاعتبارات السابقة ومحاولة التوفيق بينها رغم صعوبة ذلك فى كثير من الأحيان، مما ينعكس على صياغة النصوص من جهة وتناسق الأحكام من جهة أخرى.

نحاول عبر هذا المؤلف التعرف على ملامح هذا القانون عبر خطة دراسة تتمثل فى بيان كل من: ماهية قانون العمل، مفهوم عقد العمل، إبرام عقد العمل، آثار عقد العمل، وقف وانقضاء عقد العمل، علاقات العمل الجماعية، وذلك من خلال الأبواب المتالية.

الباب الأول
ماهية قانون العمل

إن الوصول إلى ماهية قانون العمل يقتضى منا بداية بيان المقصود بهذا القانون وخصائصه قبل التعرض لنطاق تطبيقه

الفصل الأول
المقصود بقانون العمل

لعل المقصود باصطلاح "قانون العمل" يتضح لنا بعد إلقاء الضوء على نشأته وتطوره ومدى أهميته وتعريفه ثم بيان مصادره

المبحث الأول

نشأة وتطور قانون العمل

(أ) التطور العام لقانون العمل:

أن قانون العمل من القوانين حديثة النشأة. بدأت ينابيع هذا القانون فى إعطاء ثمرها بطريقة بطيئة وتدريجية منذ أواسط القرن الماضى، ولم يكتمل تكوينه إلا فى أواخر ذلك القرن. تزداد أهمية هذا القانون فى الحياة العملية حيث يكتسب كل يوم أفاقاً جديدة سواء على صعيد التشريعات الداخلية أو فى نطاق المؤتمرات والمعاهدات والمنظمات الدولية فى كافة دول العالم.

يعكس النظام القانونى، بصفة عامة، الأفكار والقيم السائدة فى الجماعة من جهة، ويتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية المتطورة فى المجتمع من جهة أخرى. لعل تلك الحقيقة تبدو أكثر وضوحاً وجلاء فى قانون العمل. يُعد هذا القانون وليد الثورة الصناعية حيث كانت علاقات العمل قبل ذلك محكومة بنظم الرق والإقطاع والطوائف المهنية.

ففى المجتمعات القديمة كان الرق هو أساس النظام الاقتصادى. كان الأرقاء يقومون بكافة الأعمال باعتبارهم أشياء مملوكة، ولم يكن يُنظر إليها كأشخاص.

تغيّر نظام العمل فى القرون الوسطى، حيث ساد نظام الإقطاع فى الزراعة ونظام الطوائف فى الصناعة. ففى مجال الزراعة سيطر الإقطاع واستحوذ على السلطة والثروة. بدأ نظام رق الأرض حيث يأخذ العامل الزراعى حكم الأرض التى يعيش عليها ويلتصق بها ولا يستطيع مغادرتها بل ينتقل من يد إلى يد، ويكون للإقطاعى سلطة إجباره على العمل لديه دون مقابل.

أما فى مجال الصناعة فقد ساد نظام الحرف أو الطوائف حيث كان أهل كل صناعة أو حرفة يشكلون فيما بينهم طائفة خاصة بهم تخضع لتنظيم

دقيق يتضمن قواعد الالتحاق والترقى فى المراتب المختلفة (المعلـــم، شـــيخ الطائفة، العريف أو العامل، الصبى تحت التمرين) وشروط العمل وأحكامه. كان نظام الطوائف النواة الأولى لتنظيم العمل، ومن ثم فهو يفضل، من هذه الناحية، نظام الإقطاع ونظام الرق، إلا أنه كان يشكل عقبة كبرى فى وجـــه حرية العمل حيث كان الدخول إلى مجال الصناعة أو الحرفة والترقى فيهـــا خاضعاً لقيود المعلمين أو الشيوخ، وبات الأمر وراثياً من جيـــل إلى جيـــل وحكراً بين أفراد أسرهم.[1]

قامت الثورة الفرنسية وقضت على نظام الإقطاع ونظام الطوائـــف وتقرر مبدأ حرية العمل وأصبح من حق العامل اختيار نوع العمل وصاحب العمل الذى يعمل عنده. أدى تطور الظروف الاقتصادية إلى ظهور النظـــام الرأسمالى الحر، وواكب ذلك ميلاد الثورة الصناعية. كان العمل يعتبر مجـــرد سلعة قابلة للتداول ويعامل، قانوناً معاملة الأشياء، فقد كـــان محـــلاً لعقـــد الإيجار، ويطلق عليه: إجارة الأشخاص أو عقد إيجـــار الخـــدمات. خـــضع العمل، آنذاك مثل باقى السلع، لقانون العرض والطلب.

جاء مبدأ سلطان الإرادة كنتيجة طبيعية لسيادة الاقتـــصاد الحـــر. اقتصر دور الدولة على حماية الأمن فى الداخل والخـــارج دون التـــدخل فى الشئون الاقتصادية والعلاقات التعاقدية. أصـــبح عقـــد العمـــل التنظـــيم النموذجى للعلاقة بين العامل وصاحب العمل تتكفل الدولة بتأييده وفـــرض احترامه، أيا كان مضمونه، دون تدخل من جانبها لتعديله.

كان النظام السابق، بما تضمنه من حرية مطلقة، وبالاً على الطبقـــة العاملة حيث أدى إلى وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل وانخفاض أسعار الأجور. كانت المساواة القانونية ومبدأ حرية التعاقد من الأمـــور الـــشكلية بسبب عدم التوازن الاقتصادى بين العامل وصاحب العمل. فالعامل مضطر، بسبب حاجته الماسة لسد قوته، إلى قبول كل الشروط التى يفرضها صاحب العمل. انخفضت الأجور بشكل ملحوظ بسبب الفائض فى الأيدى العاملـــة،

---

(١) إسماعيل غانم، قانون العمل، ١٩٦١، ص ٩.

حيث تم تشغيل النساء والأطفال بأجور زهيدة، رغبة فى تحقيق أصحاب الأعمال لأكبر قدر من المكاسب. [1]

أدى سوء أحوال العمال وتعرضهم للبطالة والأمراض والمخاطر الناجمة عن استعمال الآلات إلى إشاعة روح التذمر والسخط لديهم، فراحوا يتجمعون فى شكل نقابات للدفاع عن حقوقهم، بدأ الصراع واضحاً بين العمال وأصحاب الأعمال من خلال الإضراب وغلق المصانع. كان تدخل المشرع أمراً حتمياً فى كثير من الدول الأوروبية فى منتصف القرن التاسع عشر، للقضاء على المساوئ السابقة. صدرت التشريعات المنظمة لساعات العمل، وتشغيل النساء والأحداث والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة.

تزايد التدخل التشريعى لتنظيم علاقات العمل تحت تأثير ظهور الفلسفة الاجتماعية والفكر الاشتراكى المناهض للمذهب الفردى والاقتصاد الحر من جهة وازدياد قوة الطبقة العاملة من خلال التنظيمات النقابية ودورها السياسى عبر الحق فى التصويت والمساهمة فى الحكم. استتبع ذلك تغير النظرة إلى فكرة العمل من مجرد سلعة إلى قيمة إنسانية. ازدادت، على مر الأيام، التشريعات المنظمة للعمل، واتسع نطاقها على نحو أدى إلى ظهور تقنينات العمل فى صورها الحديثة. [2]

(ب)-تطور قانون العمل فى مصر:

عرفت مصر بدورها نظام الرق فى العصور الأولى والوسطى. ساد كذلك نظام طوائف المهن منذ القرن العاشر حتى أواخر القرن التاسع عشر. كان شيخ طائفة كل حرفة يتمتع بسلطات كبيرة فى شأن تنظيمها والفصل فى المنازعات بين أفرادها وتوقيع العقوبات عليهم وكان على العمال واجب الخضوع والطاعة والالتزام بأعراف المهنة القوية، ومن ثم لم تكن هناك حاجة لوجود قوانين تنظم العلاقة فى الحرفة.

---

(١) همام محمد محمود، قانون العمل، ٢٠٠٥، ص ٩.

(٢) السنهورى، ج٨، ص ٢٨٥.

تم إلغاء نظام الطوائف فى مصر فى يناير ١٨٩٠ بمقتضى مرسوم "الباتنتة" الذى أقر لكل فرد حرية مزاولة المهنة التى يختارها. ونظراً لتأخر ظهور الصناعة، بمفهومها الحالى، بمصر إلى أواخر القرن الماضى، فقد بقيت علاقات العمل بمعزل عن تدخل المشرع، وظلت محكومة بالعقد ومبدأ سطان الإرادة. وعندما صدر التقنين المدنى الأول لم يتضمن سوى خمس مواد فى شأن عقد العمل الذى أطلق عليه "عقد إيجار الأشخاص".

بدأ تدفق رؤوس الأموال الأجنبية لمصر عقب الاحتلال البريطانى ونشأت بعض الصناعات، وازادت الطبقة العاملة وتعرضت لكثير من المخاطر والاستغلال من قبل أصحاب الأعمال، بدأت محاولات العمال فى التكتل للدفاع عن مصالحهم. تخلى المشرع عن موقفه السلبى من شؤون العمل فبدأ التدخل بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩بشأن تنظيم تشغيل الأحداث فى بعض الأعمال الصناعية، ثم صدرت عدة قوانين بشأن تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة، وتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات، والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة، والتأمين الإجبارى ضد حوادث العمل. وفى ١٩٤٤ صدر أول قانون شامل لعقد العمل الفردى.

المبحث الثانى
أهمية قانون العمل

يمثل قانون العمل أهمية بالغة على كل من الصعيدين الاجتماعى والاقتصادى.

(أ) الأهمية الاجتماعية لقانون العمل:

يخاطب قانون العمل قطاعاً عريضاً وحيوياً من الشعب ويتمثل فى الطبقة العاملة. إن نشأة هذا القانون ارتبطت أساساً بالاعتبارات الإنسانية المتمثلة فى تحسين أحوال العمال وتنظيم ظروف معيشتهم، وتحقيق أفضل حياة لهم، وهو بهذا يلعب دوراً بارزاً فى حياتهم، ويكفل حياة كريمة لهم صحياً واجتماعياً. (١)

تنعكس قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية والفردية والعائلية، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية ونظام الأجور والتأمينات الاجتماعية للعمال وذويهم فى حالة الإصابة والوفاة والمرض.

تبدو أهمية قانون العمل بالنسبة للأمن والسلام الاجتماعى، حيث تنظم قواعده العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. إن تبعية العامل لصاحب العمل يمكن أن تؤدى إلى نوع من القلق والتوتر والصراع بينهما مما يستوجب وضع قواعد لإقامة التوازن بين الطرفين وتوفير الحماية اللازمة للعامل واستقرار علاقة العمل، ومن ثم فإن تنظيم روابط العمل تنظيما سليماً يؤدى إلى إشاعة التعاون والتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال والقضاء على أسباب الاضطراب فى الجماعة.

ولا يمكن إنكار دور الطبقة العاملة وتنظيماتها النقابية فى المشاركة فى الحياة السياسية وتأثيرها المتزايد فى سن القوانين والحياة الحزبية والتمثيل

---

(١) Fr.- Jerome Pansier, Droit du Travail, 2003, litec, p. 8.

البرلمانى. تؤثر المذاهب الفلسفية والأيديولوجية السائدة فى المجتمع أو التى يعتنقها نظام الحكم، تأثيراً عميقاً على صياغة ومضمون قواعد قانون العمل.[1]

(ب) الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

إن لقانون العمل تأثير قوى ومباشر على الاقتصاد، بل أن التفاعل المتبادل بين قواعد ذلك القانون والنشاط الاقتصادى تجعل منه أهم وأفضل الوسائل التى تستخدم لتحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة.

إن الطبقة العمالية تمثل، فى الغالب، الطبقة العظمى من المستهلكين. يؤدى قانون العمل إلى رفع مستوى معيشتهم من خلال توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات والحقوق، خاصة فيما يتعلق بالأجور، حيث يؤدى رفعها إلى زيادة القوة الشرائية وبالتالى زيادة الاستهلاك ويؤثر ذلك بدوره على زيادة الإنتاج وإنعاش الاقتصاد وخلق فرص جديدة للعمل.

وعلى جانب آخر فإن الضمانات التى يقررها المشرع للعمل من حيث الأجور وساعات العمل والأجازات والخدمات الصحية تشكل أعباءاً مالية على المشروع وتؤدى إلى زيادة تكلفة الإنتاج وبالتالى ارتفاع مستوى الأسعار.

وينبغى ملاحظة أن النتيجة السابقة ليست مؤكدة نظراً لوجود أكثر من عامل مؤثر فى النشاط الاقتصادى الذى يزداد تعقيدا فى عصرنا الراهن، فازدياد سعر التكلفة لا يستتبع بالضرورة رفع سعر البيع، إذ يلجأ صاحب العمل إلى عدة وسائل لتفادى تلك النتيجة، فقد يفضل تحميل عبء المزايا الاجتماعية للمشروع أى تقليل أرباحه، بدلاً من رفع الأسعار، حتى يستطيع إثبات وجوده فى السوق من خلال المنافسة. يحرص صاحب العمل، أيضاً، على زيادة الإنتاج، لتعويض تلك الأعباء المالية، وذلك من خلال توفير الحوافز الشخصية للعمال وربط الأجر بالإنتاج من جهة، وتدعيم وسائل

---

(١) B. Teyssie, Droit du travail, 1980, p.13.

الإنتاج وتحسين أدواته الفنية من جهة أخرى، ولا شك فى أهمية كل ذلك وتأثيره على الاقتصاد القومى.

إن إدراك المشرع لتلك الآثار الاقتصادية الهامة يدفعه، فى بعض الأحيان، إلى اتخاذ قانون العمل كوسيلة لتوجيه الاقتصاد القومى فى إطار تحقيق الخطة العامة والأهداف المنشودة. فتخفيض ساعات العمل يتيح فرصاً للعمل ويعالج مشكلة البطالة. تؤثر التشريعات المنظمة للتمرين والتدريب المهنى والتخديم فى سوق العمل عن طريق توجيه الأيدى العاملة إلى مناطق الإنتاج المختارة أو المرجوة. ونفس الشئ من خلال رفع الأجور فى هذه المناطق حتى تشكل مجالات جذب العمالة إليها.

يتضح مما سبق عمق التأثير المتبادل بين القانون والاقتصاد من جهة وبين البعد الاجتماعى والبعد الاقتصادى من جهة أخرى. يعكس قانون العمل تلك الحقيقة واضحة جلية. لذا ينبغى على المشرع، عند القيام بسن تشريعات العمل، مراعاة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لها كى تصدر على أسس اقتصادية سليمة، وتحقق، فى ذات الوقت، العدالة الاجتماعية المنشودة، وتساير البيئة الاجتماعية والظروف الاقتصادية التى تعيش فيها.

توجب المصلحة العامة ومصلحة العمال الحساب الدقيق لكافة النتائج الاقتصادية الناجمة عن أى تعديل اجتماعى، والآثار الاجتماعية لأى إجراء اقتصادى. يرتبط التقدم الاجتماعى بل ويعتمد إلى حد كبير على التقدم الاقتصادى. ولا ينبغى أن تكون المطالب الاجتماعية قيداً على نمو الاقتصاد، ولا يجب تحقيق التقدم الاقتصادى على حساب الظروف الإنسانية لحياة العمال. فالمشرع مطالب بإقامة التوازن بين العنصرين، لذا تبدو مهمة صياغة التشريعات العمالية على درجة كبيرة من الأهمية وتستوجب التأنى والدراسات الجادة.

المبحث الثالث

تعريف قانون العمل

(أ) موضوع قانون العمل

قد توحى عبارة "قانون العمل" بأنه يشمل القواعد القانونية التى تحكم العمل الإنسانى عموماً وعلى اختلاف أنواعه. إن أعمال الأفراد تعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه اخضاعها لقواعد قانونية موحدة. إن العمل الإنسانى هو موضوع القانون بصفة عامة، وتتعدد فروعه بتعدد أنواع العمل وطبيعته وصفة القائم به.

يمكن تقسيم العمل، بصفة عامة، إلى قسمين: عمل مستقل، وعمل تابع.

يقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثانى دون الأول. يتمثل العمل التابع فى قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته، وهو ما يسمى بالتبعية لصاحب العمل. يخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل. والعمل المستقل هو الذى يؤديه الشخص لحساب شخص آخر استقلالاً عن رقابته أو إشرافه وأوامره، كالطبيب والمحام والحرفى.

وإذا كان عنصر التبعية هو مناط تطبيق قانون العمل، فإن ذلك لا يعنى سريان هذا القانون على كل علاقات العمل التابع. إذا كان صاحب العمل شخص من أشخاص القانون العام أى السلطة العامة كالدولة وأجهزقما المختلفة فإننا نكون بصدد علاقة عمل تخضع لأحكام القانون الإدارى.

مؤدى ذلك أن العمل الخاص التابع هو الذى يخضع لأحكام قانون العمل. إلا أنه ينبغى ملاحظة أن هذا العمل ينبغى أن يكون مأجوراً، أى أن العامل يقوم بأدائه بهدف الحصول مقابلة على أجر معين، أما إذا كان العمل تبرعياً أى يؤديه صاحبه بنية التبرع فإنه لا يخضع لقانون العمل، بل يخضع،

شأن العمل الخاص المستقل، لقواعد القانون المدنى، ومن ثم يمكن تحديد موضوع قانون العمل بأنه العمل الخاص التابع المأجور.[1]

يجب أخذ قانون العمل بمعناه الاصطلاحى، حيث استقر هذا المصطلح وأصبح مقصوداً به الدلالة على مجموعة القواعد القانونية التى تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور أى تلك التى تربط العمال بأصحاب الأعمال سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردى بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية. فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم.

لا تقتصر قواعد قانون العمل على تنظيم عقد العمل بل تشمل كذلك الأعداد المهنى للعمال وتوظيفهم وتأمينهم اجتماعياً. إن تطبيق قانون العمل لا يرتبط بالضرورة بوجود عقد عمل، فهذا القانون يطبق على علاقات العمل التى يتوافر فيها عنصر التبعية ولو لم تكن تعاقدية كما لو نشأت عن عقد عملَ باطل. تنطبق الكثير من أحكام قانون العمل، مثل تحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجر وقواعد السلامة المهنية، لمجرد وجود علاقة عمل أيا كان مصدرها.

تتسم علاقة العمل، فى الأصل، بالطابع الفردى، بمعنى أن العلاقات بين العمال وأصحاب العمل تستند، بصفة أساسية، إلى عقود عمل فردية تنظمها قواعد قانون العمل. ينظم عقد العمل الفردى العلاقة بين طرفيه: العامل وصاحب العمل. ويعد هذا العقد المرجع فى تحديد مضمون علاقة العمل الفردية الناتجة عنه.

تطورت علاقات العمل بصورة مضطردة نحو الطابع الجماعى، وبدأت علاقات العمل الجماعية فى الظهور أثر ميلاد النظم والتنظيمات الجماعية ممثلة فى النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال، وما تسفر عنه العلاقات فيما بينها من مفاوضات وإبرام عقود عمل مشتركة بين مجموعات من العمال وأصحاب الأعمال، وحل ما يثور بشأنها من خلافات

---

(١) على عوض حسن، شرح قانون العمل، ص ١٨٥.

عن طريق التوفيق والوساطة والتحكيم، هذا بالإضافة إلى تشكيل مجالس ولجان استشارية ومعاونة فى هذا الصدد.

ويدخل ضمن موضوعات قانون العمل محور آخر احتل مكانة بارزة فى العصر الحديث أمام التطورات التقنية والاجتماعية ألا وهو السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

(ب)-اصطلاح قانون العمل:

أدى اتساع وتطور مجالات قانون العمل على النحو السابق إلى تعدد التسميات التى أعطيت له. أطلق عليه فى البداية اسم "التشريع الصناعى" لأنه كان وليد نشأة الصناعات الحديثة ونهضتها. انتقد هذا الاصطلاح لعدم دقته، فقانون العمل لا يقتصر فقط على العمل التابع فى مجال الصناعة بل يشمل المجالات الأخرى كالزراعة والتجارة. ومن جهة أخرى فإن قانون العمل لا يضم كل القواعد التى تحكم شئون الصناعة بل يقتصر على تنظيم العمل التابع دون المسائل الأخرى كبراءات الاختراع والعلامات التجارية.

استخدم أيضا اصطلاح "التشريع العمالى" أو "قانون العمال" لأن هذا القانون نشأ أساساً لحماية الطبقة العمالية ويعتنى بشؤونهم. تبدو عدم دقة هذه التسمية فى أن قانون العمل بنظم العمل التابع بطرفيه: العامل وصاحب العمل، فهو يقوم بتحديد حقوق والتزامات كل من الطرفين.

يستخدم البعض اصطلاح "القانون الاجتماعى" استناداً إلى أهمية الدور الاجتماعى الذى يؤديه هذا القانون والدور الذى تلعبه الاعتبارات الاجتماعية فى تحديد مضمونه. تتسم هذه التسمية بالإبهام لأنها لا تدل تماماً على حدود موضوعات قانون العمل، أضف إلى ذلك أن كل قانون هو قانون اجتماعى بطبيعته.

لذلك استقر الفقه والعمل على استخدام مصطلح "قانون العمل" لأنه يشمل كل موضوعاته، إذ يضم القواعد، أيا كان مصدرها، المنظمة للعمل التابع الخاص المأجور، أيا كان نوعه (فنى أو غير فنى)، أو أطرافه أو اسم القائم به (عامل، مستخدم، مدير، موظف..) أو كيفية تقاضى الأجر عنه.

المبحث الرابع
مصادر قانون العمل

يشترك قانون العمل، فى مصادره، مع غيره من فروع القانون، حيث تعد المصادر العامة للقانون المنبع الأساسى لقواعد قانون العمـــل. ويتميـــز قانون العمل بوجود عدة مصادر إضافية ذات طبيعة حرفية وأخـــرى ذات طبيعة دولية. وبذلك يمكن تقسيم مصادر قانون العمل إلى ثلاثة: المـــصادر العامة للقانون، المصادر الحرفية، المصادر الدولية.

المطلب الأول
المصادر العامة (الرسمية) لقانون العمل

إن المصادر الرسمية لقانون العمل لا تختلف، من حيث المبـــدأ، عـــن مصادر القانون المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون المدنى، حيث يأتى التشريع على رأس هذه المصادر ثم يليه العرف وأحكام الشريعة الإســـلامية والقانون الطبيعى والعدالة..

(أ)-التشريع:

التشريع هو المصدر الأساسى لقانون العمـــل فى الوقـــت الحـــالى. فالتشريع هو المصدر الرسمى الأصلى الأول الذى يرجع إليه لمعرفة القواعـــد التى تحكم علاقات العمل. ويمكن التمييز بين ثلاثة أنـــواع مـــن التـــشريع: التشريع الأساسى (الدستور) والعادى والفرعى.

تضمن الدستور بعض المبادئ الأساسية فى مجال العمل، لا تـــصلح للتطبيق فى ذاها بل تعد بمثابة موجهات إلى المشرع فى إصدار القوانين الـــتى تكفل إعمالها. ومن أهم تلك المبادئ اعتبار العمل حق وشرف وواجب. ولا يجوز فرض أى عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قـــانون ولأداء خدمـــة عامة وبمقابل عادل. تكفل الدولة للمواطنين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه

من أعمال وبتحديد ساعات العمل وتقدير الأجور والتـأمين الاجتمـاعى والتأمين الصحى والتأمين ضد البطالة وتنظيم حق الراحة والأجازات[1]. يعد إنشاء النقابات والاتحادات حق يكفله القانون. يتمتع العمـال بنـصيب فى إدارة المشروعات وفى أرباحها، ويلتزمون مقابل ذلك بتنمية الإنتاج والمحافظة على أدواته.[2]

ويُعد التشريع العادى من أغزر مصادر قانون العمل. تعـددت، فى البداية، التشريعات العادية التى كانت تحكم علاقات العمل، جمع المـشرع تلك القواعد فى قانون واحد هو القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ثم استبدل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٩، وتم استبداله بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ويتضمن التقنين المدنى فصلاً خاصاً بعقد العمل ضمن تنظيمه للعقود المسماة بوجه عام[3]. وتعد أحكام هذا الفصل بمثابة المبادئ العامة التى تحكم علاقات العمل. فهى لا تطبق إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه مـع أحكـام قانون العمل والتشريعات الخاصة بالعمل. تسرى أحكام القانون المـدنى فى حالة عدم وجود تشريع خاص يحكم علاقة العمل وفى حالة سكوت أو نقص هذا التشريع عن تنظيم المسألة.

وتوجد إلى جانب ذلك، تشريعات أخرى مكملة، كقانون العاملين فى المناجم والمحاجر[4] وقانون عمال البحر[5] وقانون النقابات العماليـة[6]. وقد تضمن قانون العقوبات بدوره بعض الأحكام المتعلقة بقانون العمل.[1]

---

(١) حسن كيرة، أصول قانون العمل، ص ٥٧.

(٢) المواد ١٢: ١٥، ٥٦، ٢٦ من الدستور المصرى.

(٣) المواد ٦٧٤: ٦٩٨ من القانون المدنى.

(٤) القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١.

(٥) القانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ بشأن عقد العمل البحرى، القانون البحرى الجديد الصادر فى ١٩٩٠/٤/٢٢، قانون التجارة البحرية.

(٦) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ١ لسنة ١٩٨١.

وهناك قوانين أخرى كالقانون ١٣٣ لسة ١٩٦١ بشأن تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية والقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ بشأن تمثيل العمال فى مجالس الإدارة والقانون

ويلعب التشريع الفرعى أو اللوائح دوراً هاماً فى مجال قانون العمل. أدى تنوع وتباين علاقات العمل وتميزها بالطابع المهنى أو الحرفى إلى صعوبة وضع تشريعات عادية محددة تحكمها جميعاً، لذا اقتصر قانون العمل على القواعد العامة تاركاً التفصيلات والمسائل الفنية للقرارات الوزارية التى يصدرها، غالباً، وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أو رئيس مجلس الوزراء أحياناً. تضفى هذه القرارات الطابع الواقعى على قانون العمل وتكسبه الكثير من المرونة فى التطبيق والتطور حيث يسهل تعديلها طبقاً للظروف المتغيرة.

(ب) العرف، مبادئ الشريعة، والقانون الطبيعى:

تناقص دور العرف فى مجال قانون العمل أمام تكاثر التشريعات، إلا أنه لازال المصدر الرسمى الثانى بعد التشريع ويكمل نقصه خاصة فى المسائل المهنية والحرفية والإقليمية. بل أن المشرع نفسه كثيراً ما يحيل إلى قواعد العرف فى بعض مسائل العمل مثل تقدير الأجر عند تخلف الاتفاق عليه.

ويمكن اللجوء كذلك إلى مبادئ الشريعة الإسلامية والقانون الطبيعى وقواعد العدالة فى حالة عدم وجود حكم فى التشريع أو العرف، ومن ثم يكون باب الاجتهاد مفتوحاً أمام القاضى. وقد نص المشرع على أن تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعُرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة. (٢)

---

٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ الذى يتضمن بعض الأحكام الخاصة بالعاملين فى المشروعات المقامة طبقا لقانون الاستثمار.

(١) المواد ٣٧٣، ٣٧٥ من قانون العقوبات.

(٢) م١٨٧ عمل. ويستقر قضاء النقض على أن هيئة التحكيم ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين واللوائح فيما يعرض عليها من منازعات بين أصحاب الأعمال والعمال ولها إلى جانب هذا الأصل رخصة أجازها لها القانون هى أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة فى إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التى لا ترتكن إلى حقوق مقررة لهم فى القانون وذلك وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة. نقض ١٩٦١/١٢/٢٢، ص ١١، ص ٦٦١.

المطلب الثانى

المصادر الحرفية لقانون العمل

يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون بوجود مصادر خاصة به ذات أصل مهنى أو حرفى. تلعب المصادر الحرفية دوراً هاماً فى تكوين قواعد قانون العمل سواء من خلال العُرف والعادة وما يجرى عليه العمل فى المهنة أو المنطقة، أو عن طريق اللوائح الداخلية والقرارات النقابية والعقود الجماعية.

١- يساهم أصحاب الشأن (عمال وأصحاب عمل) بقدر هام فى تكوين قواعد قوانين العمل وذلك من خلال العرف والعادات وما يجرى عليه العمل فى الأوساط الحرفية والمهنية والبيئية، وهى يمكن أن تتعدد وتختلف بحسب نوع المهنة والمنطقة، وتنشأ ببطء وبطريقة غير محسوسة بشرط أن يتوافر لها التكرار والثبات، وهى تضفى على القاعدة القانونية قدراً هاماً من المرونة والتنوع مما يتلائم مع تنوع الأعمال وظروفها المتباينة.

ولا تستقل سلطات الدولة وحدها بوضع تشريعات العمل بل تسترشد، فى كثير من الأحوال، برأى أصحاب الشأن من عمال وأصحاب عمل والهيئات الاستشارية الهامة فى هذا الصدد كالمجلس الاستشارى الأعلى للعمل.

٢- تعد اللوائح الداخلية للعمل أحد المصادر الحرفية للقواعد التى تحكم علاقات العمل. وتتمثل فيما يضعه رب العمل من لوائح تتضمن القواعد التى تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية للعمل. وهى إما أن تكون لوائح تنظيمية تتناول المسائل المتعلقة بتنظيم العمل أو لوائح جزاءات توقع على العاملين فى حال ارتكابهم مخالفات العمل. وتلعب هذه اللوائح دوراً هاماً فى تحديد حقوق وواجبات العمال. [١]

---

(١) محمد حلمى مراد، قانون العمل، ١٩٥٣، ص ٢٨.

٣- تعد القرارات النقابية من المصادر ذات الطبيعة الحرفية لقانون العمل. تصدر النقابات العمالية الكثير من القرارات التى تُعد بمثابة قواعد عامة لأنها قواعد سلوك تلزم جميع أعضاء النقابة، وللنقابة سلطة توقيع الجزاء على من يخالفها، كالفصل والحرمان من المزايا. وتتسم هذه القرارات بالعمومية والتجريد لأنها تسرى على الأعضاء الحاليين والأعضاء المنضمين للنقابة فى المستقبل.

٤- تدخل اتفاقيات أو عقود العمل الجماعية ضمن المصادر الحرفية لقانون العمل. وهو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفاً أفضل[١].

تعد هذه العقود بمثابة قانون اتفاقى يتضمن الشروط التى يجب أن تبرم عقود العمل الفردية فى إطارها. فعقد العمل الفردى ينبغى أن توافق أحكامه اتفاقية العمل الجماعية. وإذا تضمن شرطاً مخالفاً وقع الشرط باطلاً وينبغى إعمال أحكام عقد العمل الجماعى إذا كان يحقق فائدة أكثر للعامل. وتسرى أحكام العقد الجماعى ليس فقط على أعضاء النقابة التى تبرمه بل يمتد، بشروط معينة، إلى أعضاء أية نقابة تنضم إلى العقد بعد إبرامه.[٢]

المطلب الثالث

المصادر الدولية لقانون العمل

توجد الكثير من المعاهدات والاتفاقيات الدولية المنظمة لشؤون العمل، وهى تصبح جزءاً من التشريع الداخلى للدولة التى تنضم إليها أو تصدق عليها. وتعد بمثابة مصادر دولية لقانون العمل ونواة طيبة فى سبيل توحيد قانون العمل وتدويله. وقد كانت هناك عدة عوامل وراء ظهور حركة دولية فى مجال قانون العمل بهدف وضع قواعد محددة فى كافة الدول.

---

(١) م ١٥٢ عمل.

(٢) م ١٥٤، ١٥٩، ١٦٠ عمل.

ولعل أهم هذه العوامل هو المنافسة التجارية الدولية. ذلك أن القوانين الاجتماعية تفرض أعباء على الصناعة وتؤثر فى نفقة الإنتاج، فالدول الأكثر تقدماً فى هذه القوانين تفقد الكثير من قدرها على المنافسة الاقتصادية، ويؤدى توحيد قواعد قانون العمل إلى التقارب فى الأعباء وتقريب ظروف المنافسة الاقتصادية.

وعلى الصعيد الإنسانى، كانت الرغبة فى تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمال المعيشية وتوفير الضمانات والمكاسب لهم عاملاً حاسماً فى تدويل أحكام قانون العمل، حيث أصبحت تلك الرغبة مطلباً إنسانياً عالمياً حرص العمال، من خلال النقابات القوية، المتضافرة على الصعيد الدولى، على توسيع نطاقه فى كافة البلاد. وأصبحت مكاسب وحقوق العمال جزءاً من حقوق الإنسان ومعيار تقدم الدولة ومظهرها الحضارى.

بدأت الارهاصات الأولى لتدويل قانون العمل فى أواخر القرن التاسع عشر، إلا أن الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح إلا بإنشاء منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساى بوصفها جهازاً من أجهزة عصبة الأمم، استقلت المنظمة عن العصبة مالياً وعضوياً، فلم تعد العضوية فيها مرتبطة بالعضوية فى عصبة الأمم، لذا ظلت هذه المنظمة تؤدى مهمتها بالرغم من الهيار العصبة. وفى عام ١٩٤٦ أصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة.

تتكون منظمة العمل الدولية من جهازين رئيسيين: مؤتمر العمل الدولى ومكتب العمل الدولى. يتكون المؤتمر من وفود جميع الدول الأعضاء فى المنظمة. ويتكون وفد كل دولة من أربعة أعضاء اثنين منهم يمثلان الحكومة وواحد من العمال وآخر عن أصحاب الأعمال. ولكل عضو من أعضاء الوفد صوت خاص به، بمعنى إمكانية تصويت ممثل العمال أو أصحاب الأعمال على نحو مغاير لتصويت ممثلى الحكومة. ويتمثل نشاط المؤتمر فى إصدار توصيات بما يراه من إصلاحات فى نطاق قانون العمل فى الدول المختلفة، وإقرار نصوص على شكل اتفاقيات. وهذه الاتفاقيات لا تلزم الدولة إلا بعد التصديق عليها.

أما عن مكتب العمل الدولى فهو بمثابة جهاز تنفيذى أو سكرتارية للمؤتمر، وله مجلس إدارة يشرف على نشاطه ويتولى إدارته. ويقوم بتجميع المعلومات المتعلقة بشؤون العمل وتشريعاته فى كافة الدول، ويعتبر حلقة اتصال بين المؤتمر والحكومات. ويتولى تحضير جدول أعمال المؤتمر، ويراقب تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التى تم التصديق عليها.

وعلى المستوى العربى انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب فى عام ١٩٦٥ وأقر الميثاق العربى للعمل الذى يتضمن مبادئ وتوجيهات عامة ينبغى مراعاتها من قبل الدول الأعضاء. وتم إنشاء منظمة العمل العربية بقرار من المؤتمر المذكور ووافق عليه مجلس جامعة الدول العربية. وأصبحت هذه المنظمة إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة وتتمتع بالشخصية الاعتبارية. وتقوم بعقد الاجتماعات وإصدار التوصيات فى شتى مجالات العمل. وتتكون أجهزة المنظمة من: المؤتمر العام للمنظمة، ولجنة المتابعة، ومكتب العمل العربى.

اتجه العالم المعاصر نحو العولمة ومبدأ حرية التجارة الذى كرسته اتفاقية الجات وتشرف على تطبيقه منظمة التجارة العالمية التى يحق لها بحث العلاقة بين احترام الحقوق التى تقررها الاتفاقية واحترام الدول الأعضاء لمستويات العمل الدولية التى تكفل المساواة بين عمال العالم من حيث شروط العمل وأصبح من الضرورة على تلك الدول تعديل قانون العمل لتواكب نصوصه المستويات السابقة التى تشرف على وضعها وبيان معالمها منظمة العمل الدولية.

الفصل الثانى
خصائص وذاتية قانون العمل

رغم حداثة قانون العمل إلا أنه سرعان ما أنفرد واستقل عن فروع القانون الأخرى بسبب تطوره وما يتسم به من خصائص ذاتية تظهر بوضوح من خلال بيان: مكان قانون العمل بين مختلف فروع القانون، الصياغة الفنية لقواعد العمل، الطابع الواقعى لقانون العمل، تفسير قانون العمل، تيسير إجراءات التقاضى على العمال، المبادئ الأساسية لقانون العمل والصفة الآمرة لقانون العمل.

(أ)-قانون العمل: قانون خاص أم عام؟

يستقر الفقه التقليدى على تقسيم القانون إلى قسمين رئيسيين هما القانون الخاص والقانون العام. ولعل المعيار الراجح للتفرقة بين القسمين يكمن فى فكرة السلطة العامة. فالقواعد المنظمة للسلطة العامة وتحكم علاقاتها ببعضها وبالأفراد تعد من قواعد القانون العام، أما القواعد المنظمة لعلاقات الأفراد فتعد من قواعد القانون الخاص. فإلى أى قسم ينتمى قانون العمل. [1]

بدأ قانون العمل كأحد فروع القانون الخاص، حيث اقتصر فى بداية الأمر على تنظيم عقد العمل. اتسع نطاق ومضمون قانون العمل ليشمل علاقات العمل الجماعية والتنظيمات النقابية. ازداد تدخل الدولة فى شؤون العمل بإنشاء مكاتب الاستخدام والتشغيل والتفتيش على أماكن العمل والتصديق على اللوائح الداخلية للمنشأة. وأصبحت كثير من مسائل العمل موضوعاً لقرارات إدارية تقبل الطعن أمام مجلس الدولة. انكمش سلطان الإرادة فى علاقات العمل التى أصبحت، فى جل جوانبها، تتعلق بالنظام العام. باتت القواعد الآمرة صاحبة السيادة فى هذا المقام، ولم يكتف المشرع بالبطلان كجزاء لمخالفتها بل يجعل من تلك المخالفة، أحياناً، جريمة يعاقب

---

(١) أنظر مؤلفنا فى نظرية القانون، ٢٠٠٣.

عليها. دفع كل ذلك البعض إلى القول بأن قانون العمل أصبح قانوناً عامـاً حيث يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة وليست خاصة شأن القانون الخاص.

يعترض البعض على الاتجاه السابق، ويرى اعتبار قانون العمل فرعاً من فروع القانون الخاص لأن المحور الأساسى لهذا القانون يكمن فى علاقات العمل وهى علاقات خاصة تتعلق أصلاً بالقطاع الخاص، ولا تتـصل بحـق السيادة فى الدولة أو تنظيم السلطات العامة فيها، لا تظهر الدولة فى العلاقة بوصفها شخصاً صاحب سيادة بل باعتبارها مسؤولة عن تنفيذ القوانين. إن اتساع نطاق القواعد الآمرة أصبح أمراً مألوفاً فى فروع القانون الخاص، ولا يغير ذلك من طبيعة هذه الفروع.

دفع ذلك الخلاف البعض إلى اعتبار قانون العمل بمثابة قانون مختلط ينتمى فى نفس الوقت إلى القانون الخاص والقانون العام، حيـث يتـضمن نوعين من القواعد القانونية التى تنتمى إلى القانونين. تدخل القواعد المنظمـة لعقد العمل كعلاقة بين شخصين فى إطار القانون الخاص، بينمـا تنـدرج فى إطار القانون العام القواعد الخاصة بالتحكيم فى منازعات العمل الجماعيـة وتلك المتعلقة بالتوظيف والاستخدام والتفتيش على أماكن العمـل وتجـريم مخالفة أحكام قانون العمل.

ولا شك أن كل من الاتجاهات السابقة له مبرراته الـصحيحة ولا يمكن مناقضته. يكشف ذلك عن صعوبة التفرقة بين القانون العام والقـانون الخاص من جهة وذبول هذه التفرقة واضمحلال أهميتها من جهة أخرى، فلم يعد لها أهمية عملية ملموسة واقتصر دورها على مجرد قيمة نظرية تتمثـل فى المساعدة على تأصيل ودراسة فروع القانون المختلفة. تطورت تلك الفروع بشكل ملحوظ فى العصر الحديث وظهرت فروع جديدة يصعب إدراجها فى هذا الإطار التقليدى. بل ينبغى النظر إليها فى ذاتها، وذلك شأن قانون العمل الذى يشكل فرعاً متكاملاً له ذاتيته ويقوم على أصول ومبادئ خاصة تهيمن على قواعده وأحكامه.

(ب) العلاقة بين قانون العمل والقانون المدنى

نشأ قانون العمل فى أحضان القانون المدنى، فعقد العمل، شأنه فى ذلك شأن باقى العقود المدنية، يخضع، كقاعدة عامة، لنظرية الالتزام وأحكام العقود. يتضمن التقنين المدنى تنظيماً خاصاً بعقد العمل.

تطور قانون العمل، كما رأينا، واتسع نطاقه ومضمونه وأصبحت له ذاتيته واستقل عن القانون المدنى. اقتضى الأمر وضع قانون خاص شامل ينظم أحكام العمل من خلال قواعد تتسق مع طبيعته. فرابطة العمل التبعى لها طبيعة خاصة تختلف عن الروابط المدنية المالية حيث تتسم بالطابع الشخصىK وتفاوت المركز الاقتصادى بين صاحب العمل والعاملK ووجود السلطة الرئاسية للأول على الثانى.

أضف إلى ذلك أن مشاكل العمل لم تعد قاصرة على عقد العمل الفردى بل امتد الأمر ليشمل علاقات العمل الجماعية المتمثلة فى عقود العمل المشتركة والتوفيق والتحكيم لتسوية منازعاتها فضلاً عن التشكيلات النقابية. واتسع الأمر ليضم كثير من القواعد المنظمة للاستخدام والتوظيف والتفتيش والإعداد المهنى والسلامة.

لعب قانون العمل دوراً هاماً فى مجال حماية الطبقة العاملة وتطور بشكل ملحوظ لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة.[1] ارتبطت معظم قواعده بالنظام العام الاجتماعى وخرجت فى كثير من الأحوال عن المبادئ التقليدية فى القانون المدنى التى تستند أساساً إلى مبدأ سلطان الإرادة والمساواة المدنية الفردية فى تنظيم العلاقات بين الأفراد.

إلا أنه لا ينبغي المبالغة فى الفصل بين قانون العمل والقانون المدنى. إن نمو واستقلال قانون العمل وذاتيته كقانون خاص لا يتعارض البتة مع استمرار صلته بالقانون المدنى كشريعة عامة ينبغى الرجوع إليها فيما لا نص فيه فى قانون العمل وبما لا يتعارض مع قواعده.

(1) Camerlynck, Droit du travail, T.1, 1982, p. 35.

أضف إلى ذلك أن الطابع التقليدى للقانون المدنى قد تغير حديثاً وتطور من الناحية الاجتماعية لحماية الطبقات الضعيفة كالمستأجر والمستهلك، وأصبح تدخل الدولة والتوجيه الاقتصادى أمراً مألوفاً فى العلاقات العقدية. فالقانون المدنى يضم، إلى جانب القواعد القائمة على مبدأ سلطان الإرادة، قواعد أخرى أوجبت الظروف الاقتصادية والاجتماعية تدخل المشرع لفرضها حماية للطرف الضعيف.

ولعل الأساليب الفنية المتناسقة فى القانون المدنى تقدم للعامل، فى بعض الحالات، حماية أفضل للعامل من الحلول غير المستقرة فى قانون العمل. وخير شاهد على ذلك هو التطور المعاكس فى العصر الراهن، بعد ثبوت فشل التدخل التشريعى المتزايد لتنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بتشريعات استثنائية متناقضة، والرغبة فى العودة إلى القواعد العامة سواء فى مسائل الإيجار أو العمل.

(ج) الصياغة الفنية الخاصة بقانون العمل

تبدو ذاتية واستقلال قانون العمل من خلال الصياغة الفنية المتميزة لقواعده من جهة، ووجود قواعد خاصة فيه تختلف عن القواعد العامة من جهة أخرى. يبدو ذلك ممثلاً فيما يلى:

١- ينفرد عقد العمل بأحكام خاصة مغايرة لتلك المستقرة فى نظرية العقد فى القانون المدنى. مثال ذلك الأحكام الخاصة بالأهلية اللازمة لصحته، ونفاذ العقد فى مواجهة الخلف الخاص، وسلطة صاحب العمل التأديبية، أى مكنة توقيع جزاء على العامل الذى يخالف أوامره أو يخل بالتزاماته. ولا شك أن ذلك مخالف لمبدأ المساواة بين أطراف العقد. وكذلك فإن بطلان عقد العمل لا يترتب عليه سوى بعض الآثار المحدودة بالمقارنة بالآثار العامة للبطلان فى العقود الأخرى.[1]

---

(١) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ص ٥٢.

٢- يتميز قانون العمل بوجود نظم قانونية خاصة مثل علاقات العمل الجماعية، وما يرتبط بها من آثار مثل: الإضراب، الذى يقتضى تحديد مدى مشروعيته وأثره على قيام وتنفيذ عقد العمل، ووجود اتفاقيات جماعية (عقد العمل المشترك) لتنظيم شروط العمل وتعد الأساس الذى تتم وفقاً لأحكامه عقود العمل الفردية، ومن ثم تسرى أحكام هذه الاتفاقيات إلى غير أطرافها الأصليين خلافاً لما تقضى به القواعد العامة فى نسبية آثار العقود.

وقد أدت أهمية عقد العمل المشترك إلى خضوعه لرقابة السلطات العامة. ومن النظم القانونية الخاصة بتنظيم العلاقات الجماعية التنظيمات النقابية، ونظام التوفيق والتحكيم. تختلف قرارات هيئات التحكيم اختلافاً جوهرياً عن أحكام القضاء سواء من حيث الحجية أو بسبب السلطات الواسعة المقررة لهذه الهيئات فى تقرير الحلول الملائمة للمنازعات الجماعية.

٣- أن مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة التى تحدث للعامل أثناء العمل تختلف عن المسئولية التقصيرية فى القانون المدنى. فبينما تقوم هذه المسئولية على فكرة الخطأ فإن صاحب العمل تقوم مسئوليته، دون حاجة إلى إثبات خطأ فى جانبه، استناداً إلى فكرة تحمل التبعة أو الضمان، بل ولو كانت الإصابة نتيجة إهمال من العامل نفسه. ولعل الدافع وراء ذلك هو ضرورة توفير التعويض عن إصابات العمل وتيسير الحصول عليه، وزيادة فى ضمان هذا التعويض قرر المشرع نظام التأمين الاجتماعى عن إصابات العمل. ويلتزم صاحب العمل بدفع أقساط هذا التأمين. وامتدت مظلة التأمين الاجتماعية لتأمين العمال ضد مخاطر البطالة والمرض والعجز والشيخوخة والوفاة.

(د) الطابع الواقعى لقانون العمل

يتسم قانون العمل بالطابع الواقعى. تتنوع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل ومصالح العمال وظروف معيشتهم. ينبغى أن تظل أحكام قانون العمل بعيدة عن التجريد والتعميم. فالمشرع لا يضع قواعد عامة التطبيق دون نظر لنوع العمل أو صفة صاحبه أو القائم به، بل

يحرص على ملاءمة الأحكام للظروف الخاصة بكل حالة على حدة، والتعايش مع العمال فى مشاكلهم أو الموازنة بين طبيعة العمل وظروف كل من العامل وصاحب العمل. ويبدو ذاك مما يلى:

١- يلجأ المشرع إلى التنويع فى القواعد التى تحكم كل عمل بحسب طبيعته. فظروف العمل فى الصناعة تختلف من صناعة لأخرى. بل أن ظروف العمل الصناعى تختلف عن نظيرة فى الزراعة أو فى المناجم والمحاجر أو فى البحر أو فى التجارة.

٢- تختلف قواعد قانون العمل تبعا لظروف العامل، فظروف المرأة والحدث تختلف عن ظروف الرجل. يخص المشرع كل نوع بقواعد خاصة، كمنع تشغيل النساء ليلا وفى الأعمال الشاقة، ومنع تشغيل الأحداث قبل بلوغ سن معينة وعدد معين من الساعات. ومراعاة الأعباء العائلية للعامل ذى الأولاد.

٣- تختلف أحكام قانون العمل بحسب القدرة الاقتصادية لصاحب العمل. يفرق المشرع فى القواعد المطبقة على أصحاب الأعمال انطلاقا من الاختلاف فى مركزهم الاقتصادى. تتحمل المنشأة الكبيرة التى يزداد حجم العمالة فيها أعباء أكبر والتزامات أكثر لصالح العمال. يحرص المشرع على تخفيف أعباء المشروعات الصغيرة حتى تستطيع المنافسة والاستمرار على ساحة السوق تدعيما للاقتصاد القومى.

٤- تأتى قواعد قانون العمل انعكاسا للظروف الاقتصادية والاجتماعية فى الجماعة. يلعب التقدم العملى والتقنى دورا هاما فى تشكيل ملامح هذا القانون، الذى تتطور قواعده بحسب تغير ظروف كل بلد.

٥- تلعب التشريعات الفرعية دورا هاما فى مجال قانون العمل. يكتفى المشرع بوضع القواعد العامة، تاركا للسلطة التنفيذية مكنة إصدار القرارات الوزارية المناسبة للظروف الخاصة بكل حالة على حدة. وكثيرا ما تصدر هذه القرارات بعد الاسترشاد بآراء الهيئات الاستشارية المعبرة عن العمال وأصحاب الأعمال. ولاشك أن القرارات المذكورة وإن اتصفت بالمرونة التى تتلاءم مع الطابع الواقعى

إلا أن من شأنها المساس بوحدة قانون العمل وتحويلـه إلى تـشريعات متناثرة يصعب معرفتها ومراقبة تطبيقها.

٦- ولا شك أن واقعية قانون العمل كانت وراء نجاحه فى تحقيـق أهدافـه المرجوة. أن نجاح القانون بصفة عامة يتوقف على مدى ما يتسم به من واقعية. ولعل واقعية قانون العمل كانت السبب وراء اعتبـاره قانونـا تقدميا وطبقيا لأنه يحرص بصفة دائمة على تقديم الحماية للطبقة العاملة والمحافظة على حقوقها المكتسبة دون المساس بها. تتجه تشريعات العمل دائما نحو تحقيق مزايا مضطردة للعمال. ولعل ذلك ما يدعو البعض إلى وصف تشريع العمل بأنه قانون مهنى متطور.(١)

إلا أنه لا ينبغي المبالغة فى تجسيد الجانب التقدمي والطبقى لقـانون العمل، فهذا الجانب وإن لعب دورا فى ميلاد وتطور هذا القانون إلا أنـه لم يعد هو المناط التشريعى فى العصر الراهن حيث أتسع نطاق قانون العمـل ليسرى على فئات اجتماعية عديدة غير الطبقة العمالية وأصحاب الأعمـال فى إطار المصلحة العامة: مثال ذلك تقييد حق الإضراب إذا كان من شـأنه تهديد الاقتصاد القومى. وتتقرر حقوق العمال انطلاقا من هذه الاعتبـارات من جهة وتطور الفكر الاجتماعى والسياسى المعاصر مـن جهـة أخـرى، وليست وليدة الصراع الطبقى وحدة.

(هـ) تفسير قانون العمل:

يتسم قانون العمل بالطبع الحمائى حيث يستهدف أساسـا تحقيـق مصلحة الطبقة العاملة. فهو قانون طبقي لا يلتزم بالمـساواة بـين العامـل وصاحب العمل بل يعمل على محاباة الأول على حساب الثانى. وتلك هـى السمة المميزة لأغلب قواعد قانون العمل، يستوجب التفاوت الاقتـصادى بين صاحب العمل والعامل تدعيم مركز الأخير، من خلال التشريع، حـتى يقوم نوع من التوازن الاجتماعى والاقتصادى فى داخل العلاقة التعاقدية.

(١) السيد نايل، قانون العمل، ص ٨٥.

وانطلاقا من تلك الروح السائدة يجرى العمل على تفسير أحكام قانون العمل، عند الشك، لمصلحة العامل دائنا كان أم مدينا فى الالتزام، ويعد ذلك خروجا على المبدأ العام فى القانون المدنى الذى يقضى بأن يكون التفسير عند الشك لمصلحة المدين. يخضع قانون العمل فى تفسيره لقواعد خاصة به تتفق والغاية الأساسية التى تتجه إليها أحكامه وهى حماية العمال. يتفق ذلك التفسير مع قصد المشرع من وراء أغلب التشريعات العمالية، ويتفق كذلك وقواعد العدالة التى يلجأ إليها أحياناً لتكملة نقص التشريع، وهى تقضى بالوقوف فى جانب الطرف الضعيف وأنصافه.(١)

وهو يتفق أيضا مع طبيعة عقد العمل الذى يمكن اعتباره عقد إذعان فى ظروف انتشار البطالة وضآلة فرص العمل التى يحتكرها أصحاب الأعمال واضطرار العمال لقبول الأعمال بشروطها أيا كانت.

إلا أنه لا ينبغى الاقتصار على تلك القاعدة الأساسية فى تفسير قانون العمل، بل يجب تكملتها بقواعد أخرى، وعدة ضوابط تحد من إطلاقها.

١- ينبغى النظر إلى تشريعات العمل كوحدة متكاملة، فلا يجوز التعامل استقلالا مع كل تشريع على حدة، خاصة وأن هناك مجال متزايد لتعدد وتطور التشريعات الفرعية، فالنقص أو الغموض القائم فى بعضها يمكن إزالته من خلال البعض الآخر.

٢- يجب الالتزام، عند التفسير، بالمبادئ الأساسية التى يقوم عليها قانون العمل: كالحرية الشخصية، وحرية العمل، ومبدأ المساواة فى المعاملة وتكافؤ الفرص، ومبدأ حرية العقيدة، ومبدأ إستقرار العمل، ومبدأ

(١) لعل التطبيق العملى الأكثر حيوية، فى هذا المقام، يتعلق بضرورة توافر المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل. فإذا قام الشك حول توافر المبرر، فإن العمل يجرى على اعتباره غير متوافر لان ذلك فى مصلحة العامل، حيث يكون الفصل غير مشروع ويتقاضى كافة حقوقه.

حرية الحركة النقابية. ينبغى عدم مساس التفسير بالاحترام الواجب لتلك المبادئ.

٣- أن الحاجة إلى التفسير لا تقوم إلا فى حالة الشك أى غموض النص أو عدم وجودة، أما إذا وجد نص صريح فينبغى إعمال حكمه تحقيقا لإرادة المشرع الذى يتجه ، عبر بعض النصوص إلى حماية أصحاب الأعمال أو تحديد مسئوليتهم الجنائية أو تحقيق السلام الاجتماعى بإقامة التوازن بين مصلحة كل من العامل وصاحب العمل تحقيقا للصالح العام للجماعة. لا يجوز الأخذ فى مثل هذه الحالات، بالتفسير الأصلح للعامل وإلا أدى ذلك إلى مخالفة قصد المشرع ومراده.

وقد عبرت محكمة استئناف إسكندرية عن ذلك بقولها: "حيث أن من قواعد التفسير للعقود أن يفسر الشك فى مصلحة المدين. وإذا كانت هذه القواعد – فيما يختص بقانون العمل – تتخذ صورة خاصة، وهى أن يؤخذ عند غموض نصوصه بما هو أصلح للعمال، لأن وجهه المشرع فى إصداره قوانين العمل تحقيق ما فيه حماية العامل، فإن النص القانونى كثيرا ما يكون موفقا بين صوالح صاحب العمل والعامل والجماعة فى وقت واحد، وعندئذ يكون تفسير القانون بما يحقق صالح العامل مخلا بالتوازن المطلوب فى هذه الحالة.[1]

(و) تيسير إجراءات التقاضى على العمال

حرص المشرع على رعاية العمال وحمايتهم وذلك بتمكينهم من الحصول على حقوقهم بأيسر وأسرع السبل ودون نفقات. قرر المشرع تيسير إجراءات التقاضى على العمال بتقرير عدة مزايا فى مجال المرافعات المدنية والتجارية، تتمثل هذه المزايا فى:

(١) استئناف الإسكندرية ١٩ يناير ١٩٥٥، مدونه الفكهانى ج١ ص ٤٨.

١- نظم المشرع إنشاء محاكم عُمالية لتختص نوعياً بجميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال[1]. هذه المحاكم ينعقد لها الاختصاص النوعى بالمنازعات العمالية الفردية.

٢- تعفى من الرسوم القضائية، فى جميع مراحل التقاضى، الدعاوى التى يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، عن المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل.[2] ويقصر الإعفاء على العامل والمستحق عنه والنقابات العمالية دون صاحب العمل. ويشمل الإعفاء جميع مراحل التقاضى بما فى ذلك محكمة النقض. ويقتصر الإعفاء على الدعاوى التى ترفع للمطالبة بالحقوق الناشئة عن قانون العمل دون غيرها من الدعاوى.

وللمحكمة فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها، أى أنه يجوز للمحكمة أن تلزم العامل الذى يخسر دعواه بكل أو بعض المصروفات. ويتوقف ذلك بطبيعة الحال على مدى جدية التراع ومدى تعسف العامل فى استعمال حق التقاضى.

٣- حرص المشرع، فى قانون العمل الجديد، على سرعة حسم منازعات العمل، من خلال تحديد مواعيد لمراحل عرض التراع والفصل فيه. حقا أن معظم تلك المواعيد ذات طابع تنظيمى لا يترتب على مخالفتها جزاء معين إلا أنها وسيلة للحث على الفصل فى المنازعات على وجه السرعة.

٤- يجوز للمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة متى طلب منها ذلك[3]، أى أنه يجوز للقاضى، ضمانا لسرعة حصول

(١) وذلك إعمالا للمادة ٧١ من قانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

(٢) المادة ٦ من قانون العمل، ويضيف النص إعفاء العامل من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور والشكاوى والطلبات التى تعطى له أو تقدم منه بالتطبيق لأحكام هذا القانون. أنظر نقض ١٩٨٧/٣/٢٣، الهوارى ج٧ ص ١٨٢.

(٣) المادة ٦ من قانون العمل.

العامل على حقه، شمول الحكم الابتدائى بالنفاذ المعجــل دون انتظـــار الفصل فى النزاع أمام المحكمة الاستئنافية. والجدير بالذكر أن النفـــاذ المعجل وجوبى بالنسبة للأحكام الصادرة فى المواد المستعجلة[1] ويجـــوز الأمر بالنفاذ المعجل بكفالة أو بغير كفالة فى الأحكام الصادرة بـــأداء الأجور والمرتبات.[2]

(١) م ٢٨٨ مرافعات.

(٢) م ٢٩٠ مرافعات.

الفصل الثالث
المبادئ الأساسية لقانون العمل

يرتكز قانون العمل على عدة مبادئ قانونية عامة تعد الأساس المهيمن على قواعده والمنار الذى يوجه تطبيقها. لعل أهم هذه المبادئ: حرية العمل، حماية العامل، استقرار العمل، المساواة فى المعاملة، تكافؤ فرص العمل، مشاركة عناصر العمل لعنصر رأس المال، نظرية المشروع.

١- حرية العمل:

إن حرية العمل من المبادئ الجوهرية التى يقوم عليها التنظيم القانونى للعمل، يحتل هذا المبدأ مكانته ضمن نصوص الدساتير المعاصرة. تنص المادة ١٣ من االدستورى على أنه "لا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل". يترتب على مبدأ حرية العمل عدة قواعد جوهرية هى عدم إجبار الفرد على القيام بعمل رغم إرادته، وحرية الفرد فى اختيار عمله، وحرية العامل فى ترك العمل أو تغييره.

ولكن ترد على هذا المبدأ وقواعده عدة قيود تحقيقا للمصلحة العامة واعتبارات العدالة. مثال ذلك: جواز تكليف بعض المواطنين بخدمة عامة بمقتضى القانون، وجوب استيفاء الشروط والقيود الموضوعة للالتحاق بالعمل، وجوب أخطار الطرف الأخر قبل ترك العمل، فى العقد غير محدد المدة، خلال فترة معينة يحددها القانون.

٢- حماية العامل:

رأينا أن قانون العمل يرتبط فى نشأته، بالرغبة الراسخة فى حماية العامل، ومن ثم فإن قانون العمل يتسم بالطابع الإنسانى والاجتماعى بالدرجة الأولى رغم تطوره فى اتجاه تحقيق غاية اقتصادية تتمثل فى زيادة وتوجيه الاقتصاد القومى.

يترتب على الطابع الحمائى لقانون العمل الأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للعامل عند الشك فى تحديد مدلول أى من نصوصه. ويجوز الاتفاق على مخالفة قواعد قانون العمل الآمرة إذا كان هذا الاتفاق أصلح للعامل.

٣- استقرار العمل:

يحرص المشرع فى قوانين العمل المعاصرة على تكريس مبدأ استقرار العمل. ولعل من أهم تطبيقات هذا المبدأ هو ضرورة وجود المبرر المشروع لإنهاء العقد من قبل صاحب العمل، وعدم مشروعية الفصل التعسفى، وعدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.

٤- المساواة فى المعاملة:

إن مبدأ المساواة فى المعاملة يعد من المبادئ الأساسية التى يستند إليها قانون العمل إعمالا لقواعد العدالة. حرصت الاتفاقيات الدولية والإعلان العالمى لحقوق الإنسان على تكريس هذا المبدأ. ومن ثم ينبغى على كل صاحب عمل التسوية فى المعاملة بني العمال فى نفس المشروع إذا كانوا يقومون بنفس العمل وفى ذات الظروف مع تساوى كفايتهم ومؤهلاتهم.[1]

ولعل أهم تطبيق لهذا المبدأ يتمثل فى إلزام كل صاحب عمل يستخدم خمسة عمال فأكثر بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية. يؤدى سريان هذه اللائحة بصفة عامة مجردة على كافة العاملين بالمنشأة إلى تحقيق المساواة بينهم من حيث الخضوع لنفس النظام القانونى.

ونظرا لأهمية هذا المبدأ وما يثيره من منازعات قضائية فإن محكمة النقض قد حددت له الضوابط الآتية:

- ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص خاص فى القانون لأنها من قواعد العدالة ويجب أعمالها كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله فى أى حق من حقوقهم بغير مبرر. بيد أن مناط التسوية أن يكون العمل فى منطقة

---

(١) حسام الاهوانى ص ٨٥.

واحدة وأن تتساوى الأعمال فى طبيعتها ويتساوى العمال فى الظروف والتكافؤ فى المؤهلات والخبرة والأقدمية.[1]

– إن المساواة لا تكون إلا فى الحقوق التى يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ سبيلا إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها،[1] ومن غير السائغ

(١) نقض ١٩٨١/١٢/٦ س ٣٢ ص ٢٢٢٣-١٩٩٠/٥/١٤ طعن ٣٣٩٤ س ٥٩ق.
وتطبيقا لذلك قضت محكمة النقض: "إن الحكم المطعون فيه أقام قضاءه بعدم أحقية الطاعن فى الترقية على ما أورده فى أسبابه من أن "...الثابت من تقرير الخبير المقدم أمام محكمة أول درجة أن الوظيفة التى كان يشغلها المستأنف ضده "الطاعن" فى ..... تاريخ أجراء حركة الترقيات هى وظيفة عامل ماهر " " من الفئة الوظيفية الرابعة – بينما زميله المسترشد به كان يشغل وقتذاك وظيفة فنى ثانى أشعة. وتم ترقيته إلى وظيفة فنى رابع معمل أى أن كلا من وظيفتى المستأنف ضده، والمسترشد به تقع فى مجموعة نوعية مختلفة وليس بينهما شبهه مزاحمة فى الترقية وبالتالى لا مجال للمقارنة بينهما...." وكان تقسيم الوظائف فى شركات القطاع العام إلى مجموعات نوعية أو مجموعات فرعية داخل المجموعة النوعية الواحدة من الأمور التى أناطها المشرع بتلك الشركات. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه بعدم أحقيه الطاعن فى الترقية على اختلاف المجموعة النوعية لكل من الطاعن وزميله المسترشد به، وهو ما لم يرد بتقرير الخبير، ودون أن يبين الحكم سنده الذى أقام عليه هذه النتيجة فإنه يكون معيبا بالقصور.
الطعن رقم ١٩٩١ س ٥٩ق جلسة ٨٤/٤/١٦، الطعن رقم ١١٦٨ س ٥٨ق جلسة ٨٤/٥/٣١، الطعن رقم ٢٥٨٩ س ٥٩ق جلسة ١٩٩٢/٢/١٧.
وقضت بأن المشرع أوجب على كل شركة تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية تضم كل منها الوظائف التى تتشابه فى طبيعة الأعمال نوعها، وأجاز لها وفقا لطبيعة وظروف واحتياجات العمل المزاول إنشاء مجموعات نوعية فرعية داخل المجموعة النوعية الواحدة، وأعتبر المجموعة النوعية أو الفرعية وحدة متميزة فى مجال التعيين أو الترقية والنقل والندب والإعارة، بما مقتضاه أنه عند إجراء حركة ترقيات لا يجوز تخطى عامل فى الترقى داخل المجموعة النوعية الواحدة على سند من أنه يعمل بقسم مختلف داخل هذه المجموعة، لأن المجموعة النوعية الواحدة تعتبر وحدة متميزة فى مجال الترقية وأن اختلفت الأقسام التى يعمل فيها أفرادها مادامت الشركة لم تنشئ مجموعات نوعية فرعية داخل هذه المجموعة النوعية تختص كل منها بقسم من الأقسام (اطعن رقم ٩٤٤ س ٥٨ جلسة ١٩٩٠/١٢/٢٤، الطعن رقم ٢٤٢٤ س ٥٩ ق جلسة ١٩٩٢/٢/٣.

التحدى بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على القواعد المقررة من الشارع بنص صريح.[٢]

- لا تثريب على صاحب العمل إذا أُقام نوعا من التفرقة بين أجور عماله تبعا لاختلاف نوع عملهم، و طبيعة وظروف أدائه لان من حقه أن يميز فى الأجور بين عماله لاعتبارات يراها وليست العبرة بالتمييز بين العمال ببيان أو جهة ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها.[٣]

ولا يصح التحدى بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا المبدأ، ذلك أن التسوية المقصودة لا يمكن أن تسلب صاحب العمل حقه فى تنظيم إدارته على النحو الذى يراه كفيلا بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته فى هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد فى الإساءة لعماله.[٤]

---

(١) نقض ١٩٨٢/٢/٢٧ طعن ١٠٠ س ٤٣ ق.
كما قضت بان: استيفاء شروط شغل الوظيفة التى يرشح العامل للترقية إليها حسبما وردت فى جدول توصيف الوظائف المعمول به وقت الترقية فى شركات القطاع العام ووفقا للضوابط التى تضعها الشركة فى حدود سلطة صاحب العمل فى تنظيم وإدارة منشأته، وهو عنصر أساسى وجوهرى لترقية العاملين إلى مختلف وظائف هذه الشركات، سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ولا يغنى عن ذلك توافر الشروط الذاتية فى المرشح للترقية وكان لا محل للخروج على هذا الأصل الذى قرره المشرع بنص صريح بدعوى المساواة بين العاملين إذ لا يجوز التحدى بقاعدة المساواة لمناهضة أحكام القانون، لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون يه قد أسس قضاءه بأحقية المطعون ضده للفئتين السابعة والسادسة على ما جاء بتقرير الخبير من أنه يتساوى مع المقارن به فى المؤهل والخبرة وطبيعة العمل ويفوقه فى درجة الكفاية، وأعرض عن بحث دفاع الطاعنة والبت فيما إذا كان المطعون ضده قد استوفى اشتراطات شغل وظائف هاتين الفئتين وتخلى بذلك عن الفصل فى عنصر جوهرى من عناصر النزاع، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه بما يستوجب نقضه، على أن يكون مع النقض الإحالة (نقض ١٩٨٦/١/١٩ طعن ٥١٨ س ٤٩ق).
(٢) نقض ١٩٨٨/١٠/٣٠ طعن ١٥٦٣ س ٥٣ق.
(٣) نقض ١٩٨٧/١٢/١٦ طعن ١٩١٠ س ٥٢ق.
(٤) نقض ١٩٨٣/٣/٢١ طعن ٧٢٢ س ٤٧ق.

- أوجب المشرع التسوية بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول الذى يعهد إليه ببعض أعماله أو بجزء منها فى منطقة عمل واحدة فى جميع الحقوق قاصدا سد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم الأصلى إلى مقاولين وأصحاب عمل آخرين جريا وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التى حصل عليها عمالهم. كما يقرر المشرع بتلك المادة تضامن صاحب العمل الأصلى مع المقاول فى الالتزام بالتسوية بحيث انه إذا لم يقم المقاول بهذه التسوية كان لعماله مطالبة صاحب العمل بها.[1]

- إن لقاضى الموضوع سلطة تقديرية فى استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض متى كان استخلاصه لها سائغا وله أصل ثابت فى الأوراق، ومن ثم فإن المجادلة بخصوص عدم توافر عناصر المساواة مسألة موضوعية لا تجوز أثارتها أمام محكمة النقض.[2]

٥- تكافؤ فرص العمل:

يعد هذا المبدأ من الأسس التى تستند إليها قواعد قانون العمل. يحرص المشرع على تساوى فرص الالتحاق بالعمل أمام جميع المواطنين. فلا يجوز رفض تعيين العامل لأسباب تنطوى على تمييز عنصرى أو دينى أو سياسي. ووجوب الإعلان فى الصحف عن الوظائف المراد شغلها فى الشركات المساهمة والمؤسسات العامة، ومنع تعيين الأشخاص الذين تربطهم صلة قرابة أو مصاهرة إلى الدرجة الرابعة بأحد أعضاء مجلس الإدارة أو المدير العام أو أحد كبار الموظفين.[3] وعدم جواز استخدام العاملين غير

---

(١) م ٧٩ عمل، نقض ١٩٨١/٦/٢١ س ٣٢ ص ١٨٨٣، ١٩٨٢/٥/٢٣ طعن ٣٨س٤٧ق.

(٢) نقض ١٩٨٦/١٢/١٥ طعن ٢٨ س ٥١ ق - ١٩٨٨/١٢/١١ طعن ١١٧٧ س ٥١ق.

(٣) القانون ١١٣ لسنة ١٩٥٨.

المقيدين بمكاتب القوى العاملة، وتتولى هذه المكاتب ترشيح المقيدين لـــديها للوظائف والأعمال المناسبة.(١)

تقتضى المصلحة العامة تكافؤ فرص الاستخدام بين المواطنين ومنـــع التفرقة والوساطة والصلات الخاصة التى كثيرا ما تكـــون علـــى حـــساب الكفاءة والصالح العام. وأخيرا فلعل التطبيق البارز لهذا المبدأ يتمثل فى إلزام بعض أصحاب الأعمال بتشغيل نسبة معينة من المعوقين وذلك حتى تتكافـــأ فرص العمل بين هذه الطائفة وبين الأشخاص العاديين.(٢)

والواقع أن حسن تطبيق مبدأ تكافؤ فرص العمل يتوقف، من الناحية العملية على التكافؤ فى المؤهلات والملكات الشخصية والخبرة والأقدمية من جهة، ووجود الأجهزة الفنية المتخصصة من جهة أخرى، لتقدير كفاية طالبى الاستخدام وترشيحهم للأعمال الشاغرة انطلاقا من أسس موضوعية ثابتة.

٦- مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال:

يعد مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المـــال أحـــد المبـــادئ القانونية التى يقوم عليها التنظيم القانونى. تنطوى تلك المشاركة على شحذ كل من الحافز المادى والحافز المعنوى لتحقيق مصلحة الإنتاج، هذا من جهة، وترتكز تلك المشاركة، من جهة أخرى على العدالة نظرا لتلازم عنـــصرى العمل ورأس المال فى إقامة المشروع وتحقيق الإنتاج.(٣)

تتولد عن المبدأ السابق عدة قواعد هامة يرتكز عليها قانون العمل، من أهمها اشتراك العمال فى إدارة المشروع، ومشاركة العمال فى الأربـــاح، وتشكيل لجان استشارية مشتركة من ممثلى صاحب العمل والعمال.

توجد هذه اللجان فى المحال الصناعية التى تستخدم خمـــسين عـــاملا فأكثر، ولجان أخرى، ينص قانون العمل على تشكيلها بقـــرار مـــن وزيـــر

---

(١) المواد ١٦، ١٣، ١٢ من قانون العمل.

(٢) القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢.

(٣) F.Morel, Pour Comprendre le temps de travail, 2003, p. 18.

العمل، تختص بموضوعات معينة من موضوعات قانون العمل مثل الاستخدام والتدريب المهنى والأجور. هذا بالإضافة إلى المجالس الاستشارية المشتركة فى مجال الصناعة الواحدة وتختص هذه اللجان، بصفة عامة بإصدار التوجيهات فيما يتعلق بتنظيم العمل وتحسين ظروفه والإشراف على خطط التدريب المهنى.

٧- فكرة المشروع كأسلوب فنى لتأسيس قانون العمل:

المقصود بالمشروع: يَقصد بالمشروع النشاط الجماعى الذى يجمع العناصر البشرية والإمكانيات المادية والوسائل غير المادية، بطريقة منظمة ومتناسقة، نحو تحقيق هدف معيّن. هذا الهدف لا ينحصر بالضرورة فى تحقيق الربح. لا شك أن تحقيق الربح من خلال إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات هو هدف غالبية المشروعات. وذلك هو المنظار الاقتصادى أو التجارى للمشروع. أما فى منظور قانون العمل فإن المشروع حقيقة اجتماعية، تعّبر عن مجموع بشرى، يرمى إلى تحقيق الربح أو أى غرض آخر منقطع الصلة بالحياة الاقتصادية، كغرض خيرى أو ثقافى.

عناصر بالمشروع: يتكَون المشروع من عناصر ثلاثة تتمثل فى: العمالة، الرئيس، الهدف. ويمكن تقسيم عناصر المشروع، من وجهة نظر مغايرة، إلى عنصر بشرى يضم العمال والرئيس، وعنصر الإمكانيات ويضم الوسائل المادية المستخدمة وغير المادية كبراءات الاختراع والعلامات التجارية، وعنصر الغاية أو الهدف.

١- رئيس المشروع، هو السلطة التى تتولى الإدارة والتوجيه نحو تحقيق الهدف. يمارس الرئيس سلطاته على العملة والأشياء الموجودة بالمشروع ويتحمل المسئوليات الناجمة عن نشاطه، فهو الدائن أو المدين بالنسبة للحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل، ويتحمل المسؤولية الجنائية عن مخالفة أحكام قانون العمل.

ورئيس المشروع هو، فى الغالب، صاحب العمل أو رب العمل إذا كان المشروع مملوكاً لشخص طبيعى. أما إذا تمثل المشروع فى شخص معنوى فإن فرداً أو مجموعة من الأفراد تتولى إدارته وفقاً للنظام الأساسى للشخص المعنوى. ومن ثم فإن رئيس المشروع أما أن يكون المالك أو من ينوب عنه، وإما إن يتمثل فى فرد واحد أو سلطة جماعية.

٢- يُقصد بالعمالة جميع الأفراد القائمين بالعمل فى المشرع، أى العنصر البشرى فيه، ويعد هذا العنصر موضع اهتمام قانون العمل، ومن ثم يجب أن نكون بصدد علاقة عمل خاضع أو تابع، وذلك هو مناط تطبيق أحكام قانون العمل.

ولا أهمية لعدد العمال فى قيام المشروع، وإن كان هذا العدد يعد قرينة على حجمه، ويؤثر ذلك بالتالى فى نظامه القانونى والالتزامات الملقاة على عاتقه قبلَ عماله. ولا أهمية لنوع العمل أو صفة العامل ودرجته أو مدى صحة عقد العمل الذى يربطه بصاحب العمل.

٣- يمثل هدف المشروع الغرض الأساسى من قيامه ونشاطه. هذا الهدف غالباً ما يكون ذا طابع اقتصادى: زراعى أو صناعى أو تجارى. وقد يكون الغرض انسانى أو ثقافى أو علمى أو اجتماعى أو دينى. ويضمن قيام الهدف المشترك حداً أدنى من الدوام والاستمرار للمشروع. وهذا ما يّميز المشروع عن علاقات العمل العرضية التى ترمى إلى تقديم خدمة عابرة لشخص أو أشخاص معينين. فالمشروع يشمل علاقات دائمة وعديدة غايتها واحدة، ولا يكفى لوجود عملية واحدة أو عمليات متفرقة.

تمييز المشروع عن المنشأة: إذا كان المشروع وحدة اقتصادية وقانونية مستقلة فإن المنشأة وحدة فنية تابعة للمشروع لها مجال اقليمى أو فنى محدد، تقوم هذه الوحدة بدورها فى إطار تحقيق الهدف العام للمشروع.

تظهر التفرقة بوضوح فى حالة المشروعات المتسعة النشاط، حيث يضم المشروع عدة منشآت مثل المحل التجارى أو البنك الذى يضم فروعاً متعددة، يعمل كل فرع فى نطاق اقليمى أو مجال فنى محدد. فالمشروع يمارس نشاطه من خلال المنشآت التى قد تنشأ معه أو يتوسع فى إنشائها بعد ذلك مع نمو حجمه. تتمتع المنشأة بذاتية مستقلة ولكنها بمثابة زراع للمشروع ترتبط بالغرض العام له وتندمج حسابات الأرباح والخسائر الخاصة بها ضمن حصيلة المشروع ككل. يختلط المشروع بالمنشأة فى حالة المشروع ذا النشاط الضيق حيث يتكّون من منشأة واحدة، ومن ثم يعتبر كل منهما وجهاً مختلفاً لنفس المنظمة.

وتبدو أهمية التمييز بين المنشأة والمشروع[1] فى بيان المخاطب بنصوص قانون العمل، هل هو رئيس المشروع أم المنشأة[2] ؟ فرئيس المشروع يتولى سلطة الإدارة والتوجيه وتكون له الكلمة الأولى فى علاقات العمل، وهو إما أن يكون صاحب العمل أو من يفوّضه أو يمثله، فى حين أن رئيس المنشأة ليس إلا عاملاً لدى صاحب المشروع أى تابع ومرؤوس لديه. ويترتب على ذلك أن رئيس المشروع هو الذى يتحمل، فى الأصل المسؤولية الناشئة عن مخالفة قانون العمل. أما فى حالة تفويض رئيس المنشأة فى السلطات فإنه يتحمل المسؤولية فى المقابل.

دور فكرة المشروع فى مجال قانون العمل: إن عقد العمل هو الإطار الأساسى الذى يندرج فى داخله التنظيم القانونى لعلاقات العمل، فهذا العقد هو المصدر الرئيسى لعلاقة العمل والأحكام المتعلقة بها. تدخل المشروع، بواسطة القواعد القانونية الآمرة، لوضع الضوابط المقيّدة لسلطات صاحب العمل، وتقرير الكثير من الحقوق لصالح العمال.

إلا أنه ينبغى ملاحظة أن علاقة العامل بالعمل أو بصاحب العمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذى يستمر فى تنظيم العديد من أحكامها، إلا أن هذه العلاقة تندرج مع باقى العمال فى إطار مشروع واحد يجمعهم تنظيم متكامل وهدف مشترك. لذا ظهرت فكرة المشروع كأساس لتفسير الكثير من أحكام قانون العمل، فقد لعبت تلك الفكرة دوراً لا يمكن إنكاره فى تكوين تلك الأحكام، وأدت إلى إدخال الكثير من التعديلات على القواعد العقدية فى قانون العمل. فهناك العديد من أحكام هذا القانون التى يصعب

---

(١) يخلط المشروع أحياناً بين المشروع والمنشأة. انظر مثالاً لذلك: المادة الأولى من "قانون العاملين بالمناجم والمحاجر رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ التى تنص على أنه يقصد بالمنشأة فى تطبيق أحكام القانون كل مشروع ... فالمشرع يستخدم، أحياناً، تعبير المنشأة قاصداً به المشروع، كما هو الحال فى المادة ١٠٨، ٥٩ والمادة الرابعة من قانون العمل السابق.

(٢) وتبدو أهمية التمييز بين المشروع والمنشأة كذلك فيما يتعلق بانتخاب ممثلى العمال فى الإدارة والنقابة، ونطاق سريان عقود واتفاقات العمل الجماعية التى تبرم بواسطة النقابات العامة.

تبريرها فى ضوء أحكام العقد أو المبادئ العامة للقانون المدنى، تجد تفسيرها فى إطار فكرة المشروع.

لعل من أهم تلك الأحكام تقرير بقاء عقود العمل، رغم انتقال ملكية المشروع واستمرارها مع صاحب العمل الجديد وذلك حرصاً على مصلحة المشروع فى الاستمرار. وكذلك الحكم الخاص باشتراك العاملين فى الإدارة واقتسامهم الأرباح. والاعتراف بحقوق العامل داخل المشروع ولو كان دخوله بناء على عقد باطل أو بغير عقد أصلاً. وعدم أحقية صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل أى تسريح العامل إلا فى حالة وجود مبرر جدى وحقيقى تقتضيه مصلحة المشروع.

الفصل الرابع
الصفة الآمرة لأحكام قانون العمل

إن الطبيعة الآمرة هى الصفة الخاصة بكل قاعدة قانونية لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها لتعلقها بالنظام العام. ويمثل النظام العام الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية فى الجماعة ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف للقاعدة القانونية المتعلقة بالنظام العام.

تفرع عن فكرة النظام العام بمعناها التقليدى السابق نوع آخر هو النظام العام الاجتماعى الذى يمكن مضمونه فى حماية الطرف الضعيف والذى تعّبر عنه قواعد قانون العمل وقانون الإيجار وقواعد حماية المستهلك. تمثل هذه القواعد الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية. ويتميّز النظام العام الاجتماعى عن النظام العام التقليدى بخصيصة جوهرية هى عدم جواز الاتفاق على ما يخالفه ما لم ينطو الاتفاق على فائدة أفضل للطرف موضوع الحماية.[1]

يتعلق قانون العمل بالنظام العام الاجتماعى لأنه يضم مجموعة القواعد والمبادئ التى تستهدف حماية العمال وتكفل الظروف الإنسانية للعمل ولحياة العامل، سواء تعلق الأمر بالأجر أو بإنهاء العقد والفصل التعسفى والتعويض عنه أو بالسلامة المهنية والرعاية الصحية أو بتنظيم ساعات وأيام العمل.

ويترتب على ارتباط قواعد قانون العمل بالنظام العام الاجتماعى عدة نتائج هامة تتمثل فى: بطلان الشرط المخالف للقانون، وبطلان الصلح والإبراء فى بعض الحالات، السريان المباشر لقواعد قانون العمل، قيام جهاز خاص للتفتيش، وتقرير جزاء جنائى على مخالفة هذه القواعد.

---

(١) J. Ghestin, Traité de droit civil, les obligations, le contrat, p. 85.

المبحث الأول

بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل

تعبّر قواعد قانون العمل عن الحد الأدنى من الحقوق التى ينبغى أن يتمتع بها العامل. يبطل كل اتفاق أو شرط عقدى ينطوى على انتقاص من هذه الحقوق. يقع الاتفاق صحيحاً، ولو خالف قانون العمل، إذا كان فى مصلحة العامل أى من شأنه زيادة الضمانات والحقوق المقررة له.

حرص المشرع على تأكيد هذه الصفة وقرر بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل، ويتم العمل بأية مزايا أو شرط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العُرف.(١) ويبطل كل شرط يرد فى عقد فى العمل الجماعى متى كان مخالفاً للقانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.(٢)

تتعلق جميع نصوص قانون العمل بالنظام العام، ولكن ينبغى الاشارة إلى أن بعض قواعد هذا القانون تتعلق بالنظام العام التقليدى ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف لها بغض النظر عن الفائدة التى تعود على العامل منها. مثال ذلك القواعد الخاصة بتشغيل الأجانب. وتتعلق غالبية قواعد قانون العمل، وخاصة تلك المنظمة لعقد العمل الفردى، بالنظام العام الاجتماعى ذى الطابع الحمائى أى أنها تستهدف حماية العامل. يجوز الاتفاق على ما يخالف هذه القواعد إذا انطوى الاتفاق على توسيع المزايا التى يحصل عليها العامل.

يقع باطلاً كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل سواء ورد هذا الشرط فى عقد عمل فردى أو فى اتفاق لاحق عليه أو عقد عمل مشترك أو فى لائحة النظام الأساسى و اللائحة الداخلية التى يضعها صاحب العمل ويرتضيها العامل. ويقع

---

(١) م٥، ١٥٤ من قانون العمل.

(٢) م٥، ١٥٤ من قانون العمل.

الشرط المخالف صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل، أياً كان موضح هذا الشرط، ولو كان مقرراً بمقتضى العُرف.[1]

وإذا تضمن العقد أو اللائحة بعض البنود المقررة لحقوق أفضل وأخرى مقررة لحقوق أقل من تلك المقررة فى قانون العمل، فتكون الأولى صحيحة وتقع الأخيرة باطله.[2] وقد يتضمن العقد أو اللائحة حكماً مفيداً للعامل من وجه ومجحفاً به من وجه آخر بالمقارنة بالحكم المقرر فى القانون. هنا يستقر القضاء على أنه لا يصح الجمع بين المزايا الأكثر فائدة فى كل من الحكمين، والأخذ بالأفضل منهما، وإنما يجب أن يختار العامل إحدى القاعدتين، أيهما أفضل تبعاً لحالته، إذ أنه من المقرر قانوناً، فى حالة الأخذ بقاعدة معيّنة تشمل عناصر جزئية مكوّنة لها، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون البعض، بل يجب اعتبار العناصر المكّونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة.[3]

يقع الشرط المخالف للقانون، إنقاصاً لحقوق العامل المقرر فيه، باطلاً، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد ذاته وباقى شروطه، ويظل العقد باقياً ملزماً لطرفيه منتجاً لكافة آثاره الأخرى، ولو تبّين أن الشرط الباطل هو الباعث الدافع إلى إبرام العقد أى أنه ما كان يتم بغير هذا الشرط.[4]

وتقرير ما إذا كان الشرط المخالف للقانون أفضل للعامل أم لا يعد مسألة موضوعية يستقل قاضى الموضوع بتقديرها[5]، فهو ينظر إلى الظروف الموضوعية دون التقيّد بوجهة نظر العامل أو صاحب العمل الشخصية. فقد يقبل العامل شرطاً يدر عليه فائدة مادية مؤقتة على حساب صحته. ويقدر القاضى الشرط الوارد فى اللائحة أو عقد العمل بالنظر إلى صالح مجموع العمال دون البعض منهم. أما إذا ورد الشرط فى عقد العمل الفردى، فيتم تقديره بالنظر إلى مصلحة العامل المتعاقد.

---

(١) نقض ١٩٧٢/٤/٢٢ س٢٣ ص ٧٤٧.

(٢) F. Petit, Droit du travail, Montchrestien, p. 37.

(٣) نقض ١٩٥٤/٥/٢٠ المحاماة س٣٥ رقم ٥٤٨.

(٤) وذلك طبقاً لنص المادة ٥ من قانون العمل خلافاً للقاعدة العامة المقررة فى المادة ١٤٣ مدنى.

(٥) نقض ١٩٨٢/١/٢ الهوارى جـ١ ص١٨٥ رقم ١١٦.

المبحث الثانى

سريان قانون العمل بأثر فورى مباشر

(أ) السريان المباشر

يترتب على كون قواعد قانون العمل ذات طبيعة آمرة لتعلقها بالنظام العام سريان قواعده بأثر فورى مباشر من وقت نفاذها على آثار العقود التى أبرمت قبل هذا النفاذ. فإذا صدر قانون جديد فإنه يطبق مباشرة على عقود العمل التى أبرمت قبل العمل به. ويبطل كل شرط فى هذه العقود مخالف للقانون الجديد ولو كانت قد أبرمت فى ظل قانون قديم يبيحه.

ويؤكد المشرع ذلك بقوله: "يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به(١)". وهذا النص لا يحمل جديداً بل هو مجرد تأكيد للمبدأ العام القاضى بوجوب التطبيق الفورى للقوانين المتعلقة بوجوب التطبيق الفورى للقوانين المتعلقة بالنظام العام. فالعقود المبرمة فى ظل قانون معيّن تظل آثارها الممتدة خاضعة للقانون الذى أبرمت فى ظله ولا يسرى عليها القانون الجديد ما لم يكن النص الجديد من النظام العام.

يتضح من ذلك أن كل شرط مخالف يقع باطلاً ولو كان وارداً بعقود مبرمة قبل نفاذ قانون العمل أو النص الجديد. وليس معنى ذلك تقرير البطلان بأثر رجعى، وإنما المقصود أن يبطل الشرط، من تاريخ العمل بالقانون، وما يترتب عليه من آثار لم تكتمل بعد(٢)، ولا ينسحب البطلان إلى الآثار التى ترتبت على الشرط منذ إبرام العقد فى ظل القانون القديم.

(ب) استمرار العمل بالشروط و المزايا الأفضل:

يستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

---

(١) م٥ من قانون العمل.

(٢) نقض ١٩٦٣/١١/٢٠ س١٣ ص١٠٦٢.

المبحث الثالث

بطلان الصلح والإبراء فى حالات معينة

يقضى قانون العمل ببطلان كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال سنوات سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون.[1] مؤدى ذلك أن المشرع راعى أن العامل يكون، خلا تلك الفترة، تحت سيطرة صاحب العمل وتحت ظروف انتهاء العقد مما قد يضطره إلى التنازل عن كل أو بعض حقوقه المقررة له فى قانون العمل. لذا يبطل كل صلح أو إبراء مخالف لأحكام قانون العمل إذا تم خلال سريان العقد أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه.

يتفق ذلك الحكم مع القواعد العامة التى تعبّر عنها المادة ٥٥١ مدنى وهى لا تجيز الصلح فى المسائل المتعلقة بالنظام العام، ونظراً لأن قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام فإنه لا يجوز الصلح عليها أو التنازل عنها، ويبطل كل نزول أو صلح عن أى حق من الحقوق المتولدة عن هذه القواعد.

ولكن هذا البطلان يختلف عن نظيره المقرر فى القانون المدنى لاختلاف طبيعة النظام العام فى القانونين. يتسم النظام العام فى قانون العمل بالطابع الحمائى، إذ أننا بصدد نظام عام اجتماعى مقرر لحماية العامل كطرف ضعيف ليس فقط فى مواجهة صاحب العمل بل كذلك ضد ضعفه هو بسبب وطأة الحاجة من جهة وعلاقة التبعية من جهة أخرى.

وعلى ذلك يتبغى تقرير مدى بطلان التنازل عن الحق على ضوء مدى مساس هذا التنازل بالنظام العام كفكرة مرنة يقدرها القاضى وفقاً للغاية منها وهى قيام أو انتفاء حاجة العامل إلى الحماية وقت النزول بحسب مركزه التقاعدى والظروف التى تحيط به آنذاك. ويترتب على ذلك النتائج التالية:

١- يبطل كل تنازل أو صلح يتم وقت إبرام عقد العمل بإدراجه ضمن بنوده أو فى وثيقة خاصة، ذلك أنه لا يجوز النزول مقدماً عن الحقوق التى تقررها قواعد

---

(١) م٥ عمل.

قانونية آمرة، ويبطل كل صلح أو إبراء يتم قبل نشوء الحق. [1] ويلجأ أصحاب الأعمال، فى كثير من الحالات، إلى استغلال حاجة العامل إلى العمل فيلزمه بالتوقيع مقدماً عما يفيد تنازله أو تقاضيه كافة حقوقه.

٢- يبطل كل تنازل أو صلح، يتم أثناء قيام علاقة العمل، يترل فيه العامل عن أى حق من الحقوق التى يقررها له قانون العمل. ويبطل الاتفاق حتى ولو كان لاحقاً على اكتساب الحق أى بعد نشأته، ذلك أن حقوق العامل تظل فى حاجة إلى حماية حتى بعد استحقاقها وحيازتها طالما وجد فى مركز الضعيف قبلَ صاحبَ العملَ الذى يمكنه الضغط عليه ليحمله على الترول عن حقه. [2]

٣- ويعتبر صحيحاً الترول أو الصلح الواقع عقب تلك الفترة[3] بشرط صدوره عن إرادة سليمة غير مشوبة بعيب من العيوب التى تفسد الإرادة كالغلط والإكراه، وإلا كان قابلاً للطعن عليه بالبطلان طبقاً للقواعد العامة[4].

يبطل الترول أو الصلح، بشأن الحقوق الناشئة عن قانون العمل، الذى يبرم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء عقد العمل.

٤- يجب لصحة نزول العامل عما يقرره له قانون العمل من حقوق أن تتجه إليه إرادته بوضوح. والأصل أن يتم الترول صراحة، إلا أنه يمكن أن يتم ضمناً بشرط

---

(١) القاهرة الابتدائية ١٩٥٤/٢/٢٧، استئناف القاهرة ١٩٥٧/٣/٢٦، إسكندرية الابتدائية ١٩٥٧/٦/٢٦، مدونة الفكهانى جـ١ قسم ٢ص ٥٨٧، ٥٨٦، ٥٩٢.

(٢) قارن نقض ١٩٥٩/٤/٢٣ س١٠ ص٣٥١ الذى يقرر بأنه إذا حل ميعاد الإجازة وانقضت السنة التى تستحق فيها دون أن يحصل عليها العامل فقد انقطعت الصلة بين الإجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التى تبررها وانقضت تبعاً لذلك علة حظر الترول عنها وأصبحت تلك الإجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليها الترول.

(٣) الجيزة الابتدائية ١٩٥٧/٣/٢ (نفس المرجع)، حيث اعتبرت من قبيل الإكراه المفسد للإرادة قيام صاحب العمل بسحب جواز سفر العامل وهو فى بلد أجنبى مما اضطر العامل إلى التوقيع على مخالصة.

(٤) حيث يصعب إبطال الاتفاق استناداً إلى وقوع العامل تحت الإكراه، ذلك أن محكمة النقض ترى أن مجرد الحاجة إلى المال لا تعد إكراهاً مفسداً للإرادة. نقض ١٩٧٨/٦/٢١ الطعن ١٢ س٤٢ ق.

قيام الدلائل القاطعة على حدوثه، فالنزول لا يفترض. وينبغى، عند الشك، تفسير الاتفاق لمصلحة العامل أى القول بعدم وقوع النزول. ولعل التطبيق الواضح لذلك يتمثل فى توقيع العامل مخالصة نهائية تفيد استيفاءه لكافة حقوقه دون تحديد لهذه الحقوق. ينبغى التحفظ فى قبول هذه المخالصة العامة، رغم صحتها[1]، لأن صاحب العمل قد يستكتب العامل هذه المخالصة باستيفائه حقوقه بينما لا يكون قد استوفى إلا بعضاً منها[2].

يجب على المحكمة افساح المجال للعامل ليثبت، بكافة الطرق، صورية المخالصة وما تنطوى عليه من نزول غير مقصود. ويستطيع العامل أن يطالب بإبطال النزول الصادر منه على أساس الغلط فى القانون الذى لا يتعارض التمسك به مع مبدأ عدم جواز الاعتذار بجهل القانون.

٥- تستقر محكمة النقض على أن البطلان يشمل الاتفاق بالصلح أو التنازل الذى يمس حقوقاً مقررة بمقتضى قانون العمل، ومن ثم فإنه لا يقع باطلاً سوى الاتفاق الذى يمس بالحقوق المقررة فى قوانين العمل.[3] ويقع صحيحاً الصلح الذى لا ينتقص من تلك الحقوق.[4] ومن باب أولى، الاتفاق الأكثر فائدة

---

(١) ذلك أن إقرار العامل فى المخالصة باستيفائه كافة حقوقه بعد نزولاً ضمنياً عن حقوقه التى لم يتضمنها البيان الوارد فى المخالصة. نقض ١٥/٢/١٩٦٢ س١٣ ص٢٤٦. قضت محكمة النقض تطبيقاً لذلك بأحقية العامل بمطالبة صاحب العمل، بعد انتهاء عقد العمل بقرابة ستة أشهر، بعلاوة غلاء المعيشة المقررة وفقاً لنصوص التشريع، ولو كان العامل قد نزل صلحاً عن جزء منها ذلك أننا بصدد حق قرره الشارع لاعتبارات تتعلق بالنظام العام. نقض ٢١/٥/١٩٥٢ س٣ ص٥٠٧.

(٢) استئناف القاهرة ٨/٥/١٩٦٠، الفكهانى جـ٥ مخالصة.

(٣) نقض ٢٩/١٢/١٩٨٥ طعن ٢١٩ س٥٠ ق، نقض ٢٨/٣/١٩٨٢ طعن ٨٥٨ س٤٦ ق ويقضى ببطلان الاتفاق بين الشركة والعمال بإنقاص أجورهم عن متوسط ما كانوا يتقاضونه عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة لاعتباره الحد الأدنى المقرر قانوناً — ٢٦/٦/١٩٧٦ س٢٧ ص١٤٢١ ويقضى ببطلان التنازل عن الفروق المالية الناتجة عن منحه مرتباً يقل عن أول مربوط الفئة التى سويت حالته عليها وكذا التنازل عن الدعوى بهذه الفروق.

(٤) نقض ١٧/٥/١٩٦٧ س١٨ ص١٠١٨ (اتفاق بين الشركة والنقابة يتضمن التنازل عن العلاوة الدورية لمنحة الأقدمية فى مدة معينة مقابل مزايا منحت للعمال، و لم تقل

للعامل.[1] ويقع صحيحاً الصلح أو النزول عن حقوق يقررها العقد زيادة عن تلك المقررة فى قانون العمل.[2]

٦- يختص قاضى الموضوع بتفسير عقد الصلح، شأن باقى العقود. ولا يخضع فى ذلك لرقابة محكمة النقض ما دام لم يمسخ العقد ويستند فى تفسيره إلى أسباب سائغة.[3] ولمحكمة الموضوع كامل السلطة فى تقدير ما ينطوى عليه الصلح من إقرار أحد طرفيه للآخر بحق متنازع فيه.[4]

ولا يجوز الدفع ببطلان الاتفاق بالنزول والصلح لأول مرة أمام محكمة النقض لما يخالطه من واقع كان يجب طرحه على محكمة الموضوع.[5]

النقابة بأنه مس حقوقاً معينة قررتها قوانين العمل) - ١٩٨٠/٣/٢٩ س٣١ ص٩٥٤ (اتفاق بإلزام العامل بأداء مبلغ ٣ جنيه شهرياً مقابل انتقاله بسيارة الشركة من منزله إلى مقر عمله ذهاباً وعودة) ـ ١٩٧٣/٢/٢٧ س٢٤ ص١١٤ (اتفاق يتضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة) ت ١٩٧٩/٣/١٧ س٣٠/١ ص٨١٥ (الاتفاق بين نقابة عمال ومستخدمى الفنادق والمحلات العامة وبين ممثلين لهذه الفنادق والمحلات على توزيع حصيلة الوهبة رمقدارها عشرة فى المائة بواقع ٨% للعمال و٢% لأصحاب العمل لتغطية خسائرهم الناشئة عن فقد وتلف أدواتهم) ـ ١٩٧٦/٣/٢٠ س٢٧ ص٧١٠ (اتفاق يتضمن تحديد الأجر مضافاً إليه مبلغ معيّن يمثل متوسط المنح التى كان يقبضها فى الثلاث سنوات السابقة على العمل باللائحة وبما يجاوز الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً).

(١) نقض ١٩٧٣/١٢/٢٩ س٤ ص١٣٧٩ ويقضى بأنه إذا كانت إجازة الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل وفرض للعامل وفرض حداً لها، فإن هذه الإجازة هى التى يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلى فى الأحوال المستثناة فى القانون. وأما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم إجازة بأجر فى الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب اتباعه لأنه أكثر فائدة للعامل.

(٢) ويبطل نزول العامل عما يقرره له عقد العمل الجماعى من حقوق لتعلق أحكامه بالنظام العام الحمائى.

(٣) نقض ١٩٤١/١/١٦ مجموعة عمر ٣ ص٢٩٩، ١٩٦٨/١١/١٩ س١٩ ص١٣٧٦.

(٤) نقض ١٩٧٢/١٢/٥ س٢٣ ص١٣١٧.

(٥) ١٩٧٢/٤/٢٢ س٢٣ ص٧٤٧.

المبحث الرابع
تفتيش العمل والضبطية القضائية

إن الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل دعت المشرع إلى وضع نظام خاص للتفتيش على أماكن العمل لضمان احترام هذه القواعد ومراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون.(١)

يكون للعاملين الذين لهم صفة الضبط القضائى فى تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حُسن تطبيق أحكامه. ويحمل هؤلاء العاملون بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأى تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التى لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم.(٢)

ويقتصر حق الدخول والتفتيش على أماكن العمل فقط دون غيرها، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحقاً بمحل العمل إلا طبقاً للقواعد العامة فى قانون الإجراءات الجنائية. ولا يجوز دخول مكان العمل أو تفتيشه إلا فى ساعات العمل سواء كان ذلك ليلاً أو نهاراً، فلا يصح فى عداها إلا طبقاً للقواعد العامة. والعبرة بساعات العمل الفعلى، فيجوز الدخول والتفتيش إذا كان العمل جارياً فعلاً فى غير أوقات العمل المحددة ولو كان المحل مغلقاً طالما ظهرت أمارات خارجية تكشف عن جريان العمل.

---

(١) صدر القرار ٢٠٠٣/١١٦ ليحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق قانون العمل وهى مديريات القوى العاملة والهجرة والإدارة المختصة بعلاقات العمل بالوزارة. الوقائع ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩.

(٢) م ٢٣٢، ٢٣٣. أصدر وزير الدولة القوى العاملة والتدريب، أعمالاً للمادة ٢٣٢ القرار رقم ١١١ لسنة ٢٠٠٣ لتنظيم الوسائل التى تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفى غير أوقات العمل الرسمية ويحدد فيه مكافآت العاملين المكلفين بالتفتيش المذكور.

ويحلف الموظفون القائمون بالتفتيش ورؤسائهم، عند تعيينهم، اليمين أمام وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار العمل أو أى اختراع صناعى اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.(١)

وينبغى على أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم الاستجابة لطلب الحضور الموجه إليهم من العاملين المكلفين بمراقبة هذا القانون فى المواعيد التى يحددونها، ويجب عليهم كذلك تسهيل مهمتهم وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بهذه المهمة. وعلى سلطات الضبط والربط أن تساعدهم عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة إذا طُلب منهم ذلك.(٢)

(١) م ٢٣٢: ٢٣٦.

(٢) م ٢٣٢: ٢٣٦.

المبحث الخامس

الجزاء الجنائى على مخالفة قواعد قانون العمل

لم يكتف المشرع بتقرير البطلان، كجزاء مدنى، بالنسبة للتصرفات المبرمة بالمخالفة لأحكام قانون العمل، بل حرص على ضمان فعالية تطبيق تلك الأحكام من خلال فرض جزاءات جنائية على مخالفة نصوص ذلك القانون. ومن ثم يتميّز قانون العمل بأن مخالفة قواعده الآمرة تكون جريمة جنائية. وردت مواد التجريم فى الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل متضمنة العقوبات التى تطبق عند مخالفة أحكامه.

ويعبّر الجزاء الجنائى عن مدى أهمية قواعد قانون العمل وتعلقها بالنظام العام لمساسها بالمصلحة العامة من خلال حماية الطبقة العاملة من جهة وتحقيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من جهة أخرى. وإذا كان اللجوء إلى الجزاء الجنائى أمراً ضرورياً عند نشأة قانون العمل لضمان تطبيقه، إلا أن هذا القانون قد تطور ورسخت أقدامه مما يستوجب تقرير جزاءات خاصة به وتطويرها بدلاً من الاعتماد كلية على الجزاء الجنائى التقليدى الذى أثبتت السياسة التشريعية المعاصرة عدم جدوى التوسع فيه أو المغالاة فى تقرير العقوبة.

ولعل من أهم المبادئ التى تقوم عليها سياسة التجريم فى مجال قانون العمل:

١- قيّد المشرع سلطة القاضى، فلا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبات المقررة قانوناً لأسباب تقديرية.[١] ويوجب المشرع، غالباً، تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة. فى حالة العود دون أن يكون للقاضى سلطة جوازية فى ذلك.[٢]

---

(١) فليس القاضى وقف الغرامة المحكوم بها. نقض جنائى ١٩٨١/٤/١٦ طعن ١٦٧٥ س٥٠ ق.

(٢) م ٢٣٨، ٢٤٠: ٢٥٧.

٢- أن العقوبات الواردة فى قانون العمل هى الحد الأدنى، ومن ثم فهى لا تخل بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر.[١]

٣- يجيز المشرع تعدد العقوبات عن الفعل الواحد وذلك خلافاً للقواعد العامة فى القانون الجنائى.[٢] يرمى المشرع إلى تشديد العقاب على أصحاب الأعمال حيث يقضى، فى كثير من الحالات، بتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة.[٣] ويلاحظ أن هذا التعدد قاصر على المخالفات المتعلقة بحقوق العمال مباشرة دون المخالفات المرتبطة بالأحكام التنظيمية الخاصة بحسن سير العمل واستقراره.[٤]

٤- أن المسؤولية الجنائية تقع على كاهل صاحب العمل والمدير المسؤول، فالجريمة تقوم بصدد صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع للمنشأة، فى الإشراف الادارى على شئون العمال المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما يفرضه القانون مالكاً كان أو غير مالك.[٥]

ويقرر المشرع مبدأ المسؤولية التضامنية فى هذا الصدد. يقوم التضامن فى المسؤولية الجنائية والمدنية بين أصحاب العمل الأصليين. ويكون صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسؤول مسؤولاً بالتضامن مع المتسبب فى ارتكاب المخالفة. فطبقاً للقانون تقوم مسؤولية تضامنية جنائية بين أصحاب الأعمال فى حالة تعددهم، وهى مسؤولية شخصية يسأل كل منهم عن مخالفة ارتكبها.[٦] فإذا حكم بالغرامة على أكثر من صاحب عمل فإنهم يكونون متضامنين فى أداء هذه العقوبة، ويجوز للدولة تحصيل مجموع الغرامات المقضى بها من أى واحد منهم.[٧] ومن جهة أخرى يقوم التضامن، فى

---

(١) م٢٣٧ عمل.

(٢) م١/٣٢ من قانون العقوبات التى تقضى بأنه إذا كوّن الفعل الواحد جرائم متعددة وجب الاعتداد بالجريمة ذات العقوبة الأشد والقضاء بها.

(٣) ويجب على الحكم، فى هذه الحالة، أن يستظهر فى مدوناته عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم حتى يمكن تحديد مقدار الغرامة المحكوم بها. نقض جنائى ١٩٧٩/٢/٤ طعن س٤٨ ق.

(٤) نقض جنائى ١٩٦٣/١٢/٩ س١٤ ص٨٩٠، ١٩٧٢/١١/١٢ س٢٣ ص١١٦٩.

(٥) نقض جنائى ١٩٦٦/٢/٢١ س١٧ ص١٦٦، ١٩٧٩/٦/١٥ س٣٠ ص٦٥٨.

(٦) نقض جنائى ١٩٦٥/٥/١٨ س٦ ص٤٨٢.

(٧) نقض جنائى ١٩٧٢/٥/١٤ س٢٣ ص٦٩٦.

المسؤولية المدنية فقط، بين صاحب العمل ومن تنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها، أى أن المتنازل إليه عن المنشأة يكون مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل فى المسائل المدنية فقط دون الجنائية. [١]

٥- من المقرر عدم قبول الدفع بالجهل بالقانون أو بالغلط فيه فى نفى المسؤولية الجنائية بانتفاء القصد الجنائى، إلا أن محكمة النقض قد اتجهت، بالنسبة للمسؤولية الجنائية، إلى جواز الاعتداد بجهل قاعدة أى تشريع آخر غير جنائى مثل قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل، إذ يتعلق الأمر "بجهل مركب من جهل بقاعدة مقررة فى قانون العمل وبالواقع فى وقت واحد مما يجب قانوناً فى المسائل الجنائية اعتباره فى جملته جهلاً بالواقع". [٢]

٦- تؤول أموال الغرامات المحكوم بها، فى الأصل، إلى خزانة الدولة. خرج المشرع على ذلك الأصل وقضى بأن تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى:

أ- ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون.

ب- ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب وبالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال. [٣]

٧- اتجه المشرع فى قانون العمل الجديد إلى تبنى عقوبة الغرامة عند مخالفة أحكامه، وعدل عن عقوبة الحبس إلا فى حالتى مخالفة قواعد إلحاق العمالة بالخارج والسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

ولا شك أن ذلك الموقف يتسم بالواقعية ويواكب الفلسفة التشريعية المعاصرة، فالغرامة يلتزم صاحب العمل بدفعها عند المخالفة ويستفيد العمال من

---

(١) نقض جنائى ١٩٦٥/٥/١٨ السابق.
(٢) نقض جنائى ١٩٦٦/٥/٢٨ س ١٧ ص ٣٧٨.
(٣) المادة الخامسة من قانون العمل. صدر القرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ فى هذا الشأن. الوقائع العدد ١٧٢ تابع فى ٢٠٠٣/٨/٢.

حصيلتها، وهذا أجدى من حبس صاحب العمل الذى قد يؤدى إلى غلق المنــشأة أو المشروع وتسريح العاملين.

الفصل الخامس
نطاق تطبيق قانون العمل

(أ) سريان قانون العمل فى الزمان والمكان

يترتب على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل لتعقلها بالنظام العام، سريان هذه القواعد بأثر فورى مباشر من وقت نفاذها على أثار العقود التى أبرمت فى ظل القانون السابق، ويبطل كل شرط مخالف ولو كان سابقاً على العمل بالقانون.

وتقضى قواعد تنازع القوانين بأن العقد والالتزامات التى تنشأ عنه يخضع لقانون الارادة الذى يختاره المتعاقدان وإلا فقانون الدولة التى يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التى تم فيها العقد.[1]

يرد على هذه القاعدة قيد هام مقتضاه أنه إذا تعلقت القواعد القانونية بالنظام العام أو بالأمن المدنى فإنها تسرى على كافة العقود التى يتم تنفيذها فى الدولة.[2] وعلى ذلك فإن قانون العمل يسرى على عقود العمل التى يجرى تنفيذها فى مصر بغض النظر عن موقع مركز الادارة الرئيسى للعمل وحتى لو اتفق المتعاقدان على قانون اخر.

تضمن قانون العمل الجديد عدة مبادئ تضمن عدم المساس بحقوق العمال المكتسبة:

- الغاء قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون '' افق.

واستثناء من ذلك تعتبر الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال الحد الأدنى للمزايا التى يتم التفاوض الجماعي على أساسه، وتظل المزايا سارية حتى يتم ابرام الاتفاقيات الجماعية بشأنها ونفاذها طبقاً لأحكام القانون المرافق.

- لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها، من أجور ومزايا أياً كان نوعها، مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكام القانون المرافق.

---

(١) م ١/١٩ مدنى.

(٢) F. Jérome Pansier, op. Cit. P. 22.

- يستمر العمل بالقرارات المنفذة لقانون العمل الملغى الصادر بالقانون ١٩٨١/١٣٧ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به.[1]

(ب) سريان قانون العمل من حيث الأشخاص:

رسم المشرع نطاق تطبيق قانون العمل بطريقة تتسم بالوضوح والتحديد، فقد حدد مجال سريانه عن طريق الاستبعاد وليس عن طريق الحصر والتعداد. فقانون العمل ينطبق على كل من تتوافر فيه شروط تطبيقه باستثناء الفئات التى نص المشرع صراحة على استبعادهما كلياً أو جزئياً من هذا النطاق.

أن الاتجاه العام للمشرع هو اعتبار قانون العمل القانون العام الذى يحكم كل علاقات العمل التابع ولذلك حاول التضييق من حالات عدم سريانه، ورأى أن يبقى فى النهاية قانون العمل هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل حتى بالنسبة للفئات المستثناة، وذلك فى حالة عدم وجود حكم لها فى قانونها الخاص الذى يحكمها. والقصد هو توحيد القواعد التى تحكم علاقات العمل. لذا جاء نص المادة ٣ عام التطبيق: "يعتبر هذا القانون، القانون العام الذى يحكم جميع علاقات العمل التابع".

رأى المشرع ضرورة استثناء العاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة باعتبار أن علاقتهم اللائحية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذى ينظم العلاقات التعاقدية، ولكن يطبق قانون العمل على هؤلاء فى حالة عدم وجود نص فى قانونهم الخاص. كما أبقى المشرع على الفئات المستثناة وهى خدم المنازل ومن فى حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذى يعولهم بالفعل.

يتضح من ذلك أن قانون العمل أصبح الشريعة العامة لكل علاقات العمل التابع، ومن ثم فهو يطبق على كل العاملين فى القطاع الخاص والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والشركات بكافة أنواعها بما فى ذلك شركات الاستثمار، كل ذلك ما لم يوجد حكم لها فى قانونها الخاص الذى يحكمها.

---

(١) المواد الثانية والرابعة والسادسة والسابعة من قانون العمل.

فمن المقرر أن قانون العمل الحالى يسرى على علاقات العمل التبعى المأجور الخاص، أى أنه يحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعى بالعمل لحساب شخص اخر وتحت سلطته واشرافه مقابل أجر. لذلك فإنه يشترط: أن يكون العمل خاصاً، وأن يكون مأجوراً، وأن يكون تبعياً. ومن ثم فإن كل علاقة عمل تتوافر فيها تلك الشروط تخضع لأحكام قانون العمل ما لم يستبعدها المشرع كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقه.

وباستعراض الأعمال المستبعدة من نطاق تطبيق قانون العمل الحالى يمكن حصرها فى مجموعات ثلاث هى: الأعمال المستبعدة كلية من نطاق تطبيق قانون العمل، الأعمال المستبعدة كلياً من نطاق تطبيق قانون العمل، الأعمال المستبعدة لتنظيمها بتشريع خاص.

المبحث الأول
الأعمال المستبعدة من سريان كافة أحكام قانون العمل

لا تسرى أحكام قانون العمل على كل من: العاملين بالحكومة، عمال الخدمة المنزلية. أفراد أسرة صاحب العمل.[1]

(أ) عمال الحكومة

يتحدد نطاق تطبيق قانون العمل بعلاقات العمل التى تقوم بين أطراف من أشخاص القانون الخاص، فقانون العمل ينظم العمل الخاص أى الروابط الخاصة الناشئة عن العمل. ومن ثم يخرج من نطاق تطبيق هذا القانون العمل العام أى العمل الذى يؤديه الشخص لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة.

يشمل الاستثناء جميع العاملين فى الجهاز الادارى للدولة أى الذين يعملون فى وزارات الحكومة ومصالحها، بالاضافة إلى العاملين بوحدات الحكم المحلى وهى المحافظات والمدن و المراكز والأحياء والقرى، وكذلك العاملون بالهيئات العامة وهى من أشخاص القانون العام التى تدير المرافق العامة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية، ولها ميزانية مستقلة ملحقة بميزانية الجهة الادارية التابعة لها.

لا تخضع الطوائف المذكورة لأحكام قانون العمل بل لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة، ذلك أن العلاقة التى تربط بين هؤلاء العاملين والجهات التابعين لها ليست علاقة تعاقدية بل علاقة وظيفية تحكمها القوانين واللوائح وتدخل فى نطاق القانون العام وولاية القضاء الادارى. ولا يهم التسمية التى تطلق على هؤلاء العاملين: عمالاً أو مستخدمين أو موظفين.

---

(١) م ٤ عمل.

(ب) عمال الخدمة المنزلية:

لا تسرى أحكام قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهـــم، ويخضع هؤلاء العمال لأحكام القانون المدنى.(١)

ويقال عادة فى تبرير هذا الاستثناء أن طبيعة العمل الذى يؤدونـــه يتـــصف بالخصوصية. فالخادم على صلة خاصة ومباشرة بالمخدوم حيث يقف علـــى أســـراره وشؤونه الخاصة مما يبرر عدم تقيد المخدوم بالقواعد التى يفرضها قانون العمل، الأمـــر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف.

ولا نتفق مع هذا التبرير الواهى لحرمان تلك الفئة الضعيفة والأولى بالرعايـــة من الضمانات والحقوق المقررة فى قانون العمل بحجة اصدار قانون خاص بهم، لم ولـــن يرى النور، ذلك أنه من الصعب على السادة النواب تقبل حصول خدمهم على ذات المكاسب التى حظى بها باقى العمال أضف إلى ذلك أن الوضع قـــد تغـــير فى العـــصر الحديث، واكتسبت أعمال الخدمة المنزلية طابعاً عملياً ومهنياً، حيث أصبحا فى نطـــاق العمالة المنظمة والمحددة بنطاق زمنى وإتفاقى ومالى يبعدها عن صفة الخصوصية مما يبرر خضوعها لأحكام قانون العمل.

والمقصود بالخادم هو الشخص الذى يقوم بعمل مادى لخدمة شخص المخدوم أو ذويه مثل الطباخ ومن يقوم بتنظيف وترتيب شؤون المنزل وقضاء حاجياته.فلا تثور صعوبة بالنسبة للشخص الذى يؤدى عملاً مادياً داخل المنزل، فتلك هـــى الـــصورة التقليدية لخادم المنزل.

فيخرج عن طائفة الخدم الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية ولو داخل المنزل كالمدارس والسكرتير الخاص وأمين المكتبة ومربية الأطفال الـــتى تتـــولى تثقيف الطفل وتلقينه قواعد السلوك القويمة بحيث تغلب الناحية الذهنية على عملـــها. أما إذا كان عملها مادياً يقتصر على العناية بنظافة الأطفال وحراستهم فإنهـــا تعتـــبر خادمة.

ويخرج عن طائفة الخدم كذلك من يعمل لدى صاحب العمل فى حرفتـــه أو مهنته دون أن يتصل بشخصه أو بذويه كالساعى والفراش فى المكتب أو المدرســـة أو

(١) ولعمال الخدمة المنزلية الحق فى تكوين نقابات، م٢/٥ من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

العيادة والممرض ومربى الطيور وخدم المحال التجارية والسياحية كالفنادق والبنسيونات والمطاعم والمقاهى.

وإذا قام أى من هؤلاء فى ذات الوقت بأداء الخدمات المنزلية لصاحب العمل فإن العبرة بالعمل الأصلى أو الأساسى منهما. وإذا تعذر تحديد العمل الرئيسى وجب تغليب الصفة التى تكون فى صالح العامل أى اعتباره عاملاً لا خادماً لأن هذا أصلح له.[1]

ويعتبر فى حكم خادم المنزل ولا يخضع لقانون العمل كل من يقوم بعمل مادى وثيق الصلة بشخص المخدوم ولو كان خارج المنزل ولو لم يجر العمل على تسميته خادماً كالسائق والبستانى الخاص وبواب أو خفير المسكن الخاص.

أما بالنسبة لبواب العمارة السكانية التى تضم أكثر من ساكن بوحداتها المختلفة فإن القضاء يستقر على أنه لا يعتبر من قبيل خدم المنازل ومن فى حكمهم، بل هو عامل عادى يخضع لقانون العمل، ذلك أن عمله يتصل بالعقار فى ذاته من حراسة ونظافة، وهو عمل لا يتصل بشخص مالك العمارة ولو كان مقيماً فيها، ولا يؤثر فى ذلك قيامه ببعض الخدمات للسكان لأن ذلك لا يدخل فى عمله الأصلى بل يؤديه عرضاً وبمقابل. ويختلف الأمر إذا غلبت على عمل البواب صفة الخصوصية وكان خادماً لمالك العمارة فى منزله أو انسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً وغلبت عليه هذه الصفة هنا يخضع لأحكام القانون المدنى.[2]

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل:

استبعد المشرع من الخضوع لأحكام قانون العمل أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً، مؤدى ذلك أن الاستبعاد قاصر على القرابة المباشرة دون قرابة الحواشى أو المصاهرة. وتخرج هذه الطائفة من الخضوع لقانون العمل كلية بما فى ذلك قواعد السلامة المهنية وتنظيم العمل، وإن كان ذلك لا يمنع من خضوع تلك الطائفة لأحكام القانون المدنى المنظمة لعقد العمل.

---

(١) حسن كيرة ص ١١٢.

(٢) نقض جنائى ١٩٦٦/٣/٧ ص ٢٢٥.

ويقتصر هذا الاستثناء، بطبيعة الحال، على حالة كون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أى الإنسان فهو الذى يتصور أن تكون له أسرة وتتوافر فى حقه صلة القرابة، فلا ينطبق الاستثناء على الأشخاص الاعتبارية كالشركات والجمعيات. ولو كان العامل قريباً لرئيس مجلس الإدارة أو المدير أو أحد الشركاء، لأن أى من هؤلاء لا ينطبق عليه وصف صاحب العمل إذ تتوافر تلك الصفة للشركة أو الجمعية، فلها شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء أو الأعضاء.

ويشترط المشرع لاستبعاد هؤلاء الأقارب من نطاق قانون العمل أن يكون صاحب العمل هو العائل لهم بالفعل، أى أنه يتولى الأنفاق عليهم من مسكن ومأكل وملبس. ويستوى أن تكون الإعالة بالاتفاق أى اختيارية أم جبرية تقررت بحكم قضائى، ويستوى أن تكون الإعالة تبرعية أم قانونية أى بناء على التزام يفرضه القانون كنفقة الأقارب.

المهم هو توافر الإعالة الفعلية. فلا تكف الإعالة القانونية أى مجرد وجود التزام بالإعالة. فإذا كان صاحب العمل ملزم بإعالة العامل (الوالد والابن مثلاً) إلا أنه لا يَنفذ التزامه القانونى فإن الاستثناء لا يتوافر وينطبق قانون العمل فى هذه الحالة. فالعبرة بحقيقة الوضع أى بحدوث الإعالة فعلاً من عدمه. ولا تتطلب الإعالة إقامة العامل مع صاحب العمل فى مسكن واحد. فيمكن توافر الإعالة فى مسكن مستقل.

يؤدى هذا الاستثناء إلى حرمان أقارب صاحب العمل من مزايا وضمانات قانون العمل. ويقال فى تبرير ذلك أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، ويخشى أن يؤدى سريان قانون العمل عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية. فضلاً عن أن هؤلاء الأشخاص هم بطبيعة العلاقة الموجودة بين صاحب العمل وبينهم سيعاملون معاملة سخية.(١)

والواقع أن هذا التبرير بات محل نظر فى ظل تغير العلاقات الأسرية فى الوقت الراهن، ولا تثور مسألة تطبيق القانون إلا فى حالة وقوع الخلاف ومن ثم يمكن أن يتعرض هؤلاء الأقارب إلى المعاملة السيئة والحرمان من مزايا قانون العمل وخضوعهم لأحكام القانون المدنى.

(١) همام محمد محمود ص ٦٢.

المبحث الثانى

الأعمال المستبعد من سريان بعض أحكام قانون العمل

استبعد المشرع بعض الأعمال من الخضوع لبعض أحكام قانون العمل دون البعض الآخر، والأعمال المستثناة هى: الأعمال العرضية، أعمال الوكلاء المفوضين، الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة، وأعمال الفلاحة البحتة. تخضع الأعمال المذكورة فى جملتها لأحكام قانون العمل عدا بعض تلك الأحكام.

(أ) الأعمال العرضية:

استبعد المشرع الأعمال العرضية من تطبيق الفصل الخاص "بتنظيم تشغيل المصريين فى الداخل والخارج"[1]، أى أن القواعد المنظمة لتشغيل العمال لا تسرى على تلك الأعمال العرضية.[2]

---

(١) م٢٥ عمل. ويجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض هذه الأعمال م٢/٢٥ عمل.

(٢) المادة ١ تشترط لاعتبار العمل عرضياً "ألا يكون داخلاً فى مهنة صاحب العمل وألا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر".
وطبقا للمادة ١/د:
العمل المؤقت: هو العمل الذى يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه.
العمل العرضى: العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.
العمل الموسمى: العمل الذى يتم فى مواسم دورية متعارف عليها.
وتنص المادة ٢٦ على أن تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل

هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التى تنظم هذا التشغيل.

وقد رأى المشرع أن كل الأعمال تنقسم إلى قسمين كبيرين: إما دائم، وإما مؤقت، فالعمل العرضى والموسمى يندرجان تحت لواء العمل المؤقت، وكان يمكن الاكتفاء بوضع تعريف واحد لهما، ولكن القانون لم يأخذ بهذا الاتجاه لاختلاف الأحكام التى تترتب على اعتبار العمل مؤقتاً، عن تلك التى تترتب على اعتباره عرضياً، ورؤى الإبقاء على تعريف العمل المؤقت حتى يطمئن أصاب الأعمال فلا يحجمون عن استخدام العمالة المؤقتة فتزيد بذلك فرص العمل.

وقد كان هناك اتجاه ينادى بإلغاء العمل العرضى باعتباره عملاً مؤقتاً بطبيعته إذ أن إنجازه لا يستغرق سوى مدة محدودة. ولكن المشروع أقر الإبقاء على تعريف العمل العرضى وذلك لفتح الطريق أمام أصحاب الأعمال بلا تردد لاستخدام عمال عرضيين فيما يتوافر لديهم من أعمال مما يسمح بتوفير فرص عمل لهؤلاء العمال خاصة وإن صاحب العمل يستطيع إلغاء هذا العمل العرضى فى أى وقت دون أية مسئولية (المذكرة الإيضاحية).

ولعله من المفيد فى هذا المجال الإشارة إلى قضاء النقض فى تحديد المقصود بالعامل العرضى فى مجال القطاع العام: من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن جميع أنظمة العاملين بدءاً بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ أو انتهاء بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٧٨ قد أوجبت أن يكون للشركة هيكل تنظيمى وجداول مقررات وظيفية، وميزانية تقديرية للوظائف والأجور وجداول توصيف للوظائف والأجور يتضمن كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها بإحدى الفئات المالية المبينة بالجدول الملحق بالنظام، كما أجازت هذه الأنظمة للشركة تعيين بعض العاملين فى وظائف غير دائمة وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس إدارتها، بما لازمه أن أحكام كل نظام منها إنما تطبق فقط على العاملين الذين يعينون على الوظائف الواردة بجداول المقررات الوظيفية للشركة وهى الوظائف الموصوفة والمرتبة فى الفئات المالية المبينة بالجداول الملحقة بها، أما العاملون الذين يعينون على غير تلك الوظائف إذا أسندت إليهم الشركة أعمالاً مؤقتة أو عرضية فإنهم يعاملون وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس إدارة الشركة وطبقاً لما يرد فى عقود عملهم أو قرارات تعيينهم.

المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن المعوّل عليه فى اعتبار العمل المسند إلى العامل بشركة القطاع العام عرضياً أو مؤقتاً هو أن يكون تعيينه على غير الوظائف الواردة بجداول المقررات للشركة والموصوفة للشركة والموصوفة بجدول توصيف الوظائف الخاصة بها، والمرتبة فى الفئات المالية المبينة بالنظم سالفة الذكر، لأنها هى الوظائف الدائمة فى الشركة لورودها فى هيكلها التنظيمى، ولا عبرة فى هذا المقام بنوع العمل الذى يسند

و يدخل فى سلطة قاضى الموضوع تحديد طبيعة العمل, حيث تتحرى المحكمة حقيقة الواقع و طبيعة العمل المتعاقد عليه و تقوم بتكْييفه دون التقيد بما يرد فى العقد.

(ب) الأعمال التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل:

توجد صلة وثيقة بين صاحب العمل والوكيل المفوض حيث يقـوم يتمثيلـه وينوب عنه فى الإدارة والإشراف. ويتمتع فى الغالب بسلطة التوقيع عن رب العمـل وإبرام التصرفات القانونية عنه والتحقيق مع العمال وتوقيع الجزاءات التأديبية عليهم، هذا بالإضافة إلى سلطة إجراء التنظيمات والتعديلات الجوهرية فى نظام العمل.

إن استثناء هذه الفئة مرده أن هذه الوظائف تتطلب مواجهة خاصة ودرجـة كبيرة من الثقة فى شاغليها، ولذلك استثناها المشرع من أحكام تنظيم تشغيل العمـال حتى يطلق يد صاحب العمل فى إختيار من ينوب عنه فى المنشأة ويتمتع بسلطات كبيرة فى اتخاذ القرارات والتأديب وغير ذلك من المسائل التى تكاد تجعل منـه هـو نفسـه صاحب عمل. ويلاحظ أن عقد العمل الفردى غالباً ما يتحدد فيه الصفة التى تثبـت للمفوض ومدى هذا التفويض.

وانطلاقاً من تلك الصلة والثقة الخاصة بين صاحب العمل ووكيله المفـوض قدر المشرع استثناء عمل الوكلاء المفوضين من تطبيق نوعين من قواعد قانون العمل:

أولاً: لا يخضع عمل الوكيل المفوض لأحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال حتى تتاح لصاحب العمل حرية استخدام وكيله المفوض بعيداً عـن مكاتـب التوظيف والتخديم.[1]

على غير هذه الوظائف الدائمة، ولو كان له مسمى منها، ولا بالزمن الذى يستغرقه عمله مهما طال، ولا مدة عقد عمله ولو كان غير محدد المدة، طالما أنـه لم يعـيّن عليها، لأن استطالة خدمة العامل المعيّن بالشركة بصفة عارضة أو مؤقتة لا يغيّر صفة العمل المؤقتة إلى صفة دائمة. (الطعن رقم ٨٧٩ س٥٦ ق جلسة ١٩٩١/٥/٣١، الطعن رقم ٨٦ س٥٦ ق جلسة ١٩٩٢/٣/٢، الطعن رقم ٥٣٠ لـسنة ٧٣ق — جلسة ٢٠٠٤/٩/١٩.

(١) م٢٥ عمل. ويجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قـرارً بـسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض هذه الأعمال.

(ج) الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة

استبعد المشرع هذه الأعمال التى يتعيّن إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل من سريان قواعد قانون العمل الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل ولفترة وجود العامل فى مكان العمل.[2]

(د) أعمال الفلاحة البحتة

وهى الأعمال الخفيفة التى تتصل بالزراعة بصورة مباشرة، ويجرى العمل على أن يقوم بها النسوة والصغار، ومن أمثلتها تنقية البذور وإلقائها ومكافحة الآفات والحصاد ورعى الماشية.

استثنى المشرع هذه الأعمال من قواعد قانون العمل الخاصة بتشغيل النساء والأحداث.[3]

(١) وهى الأحكام الواردة فى المواد ٨٠ : ٨٤ عمل.

(٢) م٨٧. ويتم تحديد تلك الأعمال الحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة ويستحق هؤلاء العمال أجراً إضافياً طبقاً للمادة ٨٥ عمل. القرار ٢٠٠٣/١١٣، الوقائع، ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩، ويقرر الحد الأقصى لساعات العمل بالنسبة لعمال المنشآت الصناعية المحددة بالقانون ١٩٦١/١٣٣، والحد الأقصى لساعات العمل الإضافية ١٢ ساعة فى الأسبوع.

(٣) ٩٧، ١٠٣ عمل. الفصل الثانى والثالث من الباب السادس.

المبحث الثالث

أعمال مستبعدة من تطبيق قانون العمل لتنظيمها بتشريع خاص

(تطبيق قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص)

وضع المشرع لبعض الأعمال تنظيمات خاصة، يخضع العاملون فى هذه الأعمال للتشريعات الخاصة بهم، ومن ثم لا يسرى قانون العمل على هؤلاء العمال إلا فيما لا يتعارض مع التنظيم الخاص بهم، أى أن التشريع الخاص يسرى-ابتداء-على تلك الفئات من العمال، فإذا لم يوجد نص فى هذه التشريعات الخاصة فإن قانون العمل يسرى عليهم. فتطبيق قانون العمل لا يتم، فى هذه الحالة، إلا على سبيل الاحتياط، أى فيما لم يرد بشأنه قواعد عمل خاصة. ونعرض لتلك الفئات من الأعمال على التوالى:

(أ) العاملون بشركات القطاع العام و قطاع الأعمال العام:

أخرج المشرع العاملين فى القطاع العام من نطاق سريان قانون العمل وأخضعهم للنظام القانونى الخاص بهم، ولاينطبق قانون العمل عليهم إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى ذلك النظام.[1]

---

(١) م١٦ من القانون ١٩٨٣/٩٧، م١ من القانون ١٩٧٨/٤٨، نقض ١٩٨٣/٢/٢٠ المجموعة س ٣٤ ج١ ص ٥٠٢.

- سكوت قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ عن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتيادية. أثره. وجوب الرجوع إلى قانون العمل. (الطعن رقم ١٩١٢ لسنة ٧٢ق - جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥).
- العاملون المعينون بشركات القطاع العام. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وللأجر المحدد للوظيفة بغض النظر عن إجازاتهم العلمية أو خبرتهم العملية. تحديد العمل والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. أثره.

صدر قانون شركات قطاع الأعمال الجديد وقضى بحلول الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التى تشرف عليها هذه الهيئات (شركات القطاع العام)، وتنتقل إلى الشركات القابضة والشركات التابعة لها كافة ما لهيئات القطاع العام وشركاته الملغاة من حقوق وتتحمل بجميع التزاماتها.[١]

حرص المشرع على استبعاد تطبيق قانون العاملين بالقطاع العام على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بلوائح أنظمة العاملين بها. وتستمر معاملة هولاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التى تنظم شؤونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها. وتضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والأجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص.[٢]

حرص المشرع على تقرير مبدأ عام مؤداه سريان أحكام قانون العمل على العاملين بشركات قطاع الأعمال فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى قانون قطاع الأعمال واللوائح الصادرة تنفيذاً له.[٣]

عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية.(الطعن رقم ٨٥٣١ لسنة ٦٣ق ـ جلسة ٢٠٠٤/٧/١١).

- العاملون المعينون بشركات البترول. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة باللائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بغض النظر عن إجازاتهم العلمية وخبراتهم. لازمة تحديد الأقدمية والأجر. مناطة. قرار تعيين العامل. أثره. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة.(الطعن رقم ٥٤٨ لسنة ٧٠ق ـ جلسة ٢٠٠٤/٦/١٠).

(١) المادة الثانية من القانون ١٩٩١/٢٠٣. استبقى المشرع شركات القطاع العام للبترول وبنوك القطاع العام وشركات القطاع العام للتأمين. وتنظم هذه الشركات قوانين خاصة ويتم الرجوع، فيما لم يرد بشأنه نص فى هذه القوانين، إلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته رقم ١٩٨٣/٩٧. وتخضع علاقات العمل فى هذه الشركات لقانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ١٩٧٨/٤٨.

(٢) المادة الرابعة والخامسة و٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام.

(٣) المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن علاقة شركات القطاع العام بالعاملين لديها علاقة تعاقدية تخضع لأحكام نظام العاملين بهذه الشركات ولأحكام قانون العمل فيما لم

وتسرى بصفة خاصة أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل فى شأن منازعات العمل الجماعية التى تنشأ بين ادارة الشركة والتنظيم النقابى. وتسرى أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية.(1) مؤدى ذلك أن المشرع اعتبر قانون العمل صاحب الولاية التشريعية العامة بالنسبة للعاملين بشركات قطاع الأعمال فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص فى قانونها ولائحته التنفيذية ولوائح أنظمة العاملين بها.

إلا أنه فيما يتعلق بواجبات العاملين والتحقيق معهم وتأديبهم فرق المشرع فى الحكم بين العاملين بالشركات القابضة والعاملين بالشركات التابعة لها، حيث تسرى على العاملين بالشركات القابضة الأحكام الواردة بقانون نظام العاملين بالقطاع العام، بينما تسرى على العاملين بالشركات التابعة أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل.(2)

مؤدى ذلك أن المشرع، فيما يتعلق بالواجبات والتحقيق والتأديب، عامل العاملين فى الشركات التابعة نفس معاملة العاملين فى شركات القطاع الخاص وأخضعهم لأحكام قانون العمل، بينما أخضع العاملين فى الشركة القابضة، فى هذا الصدد، لأحكام قانون القطاع العام كقاعدة عامة. وتلك التفرقة لا مبرر لها، خاصة وأن المشرع قد نص صراحة على اعتبار الشركة القابضة من أشخاص القانون الخاص وتأخذ شكل شركة المساهمة.(3)

يرد به نص خاص فى هذه التشريعات. لما كان ذلك، وكان المطعون ضدهم عدا الأخيرة يعملون لدى الطاعنة، وهى من وحدات القطاع العام، فإنهم بهذه الصفة يعتبرون من العاملين بالقطاع العام إذ يعتبر عاملاً بهذا القطاع من يعمل لقاء أجر تحت سلطة وإشراف وحدة من وحداته الاقتصادية سواء كان عاملاً دائماً أو عرضياً أو عقلياً أو إداريا أو فنياً أو غير فنى. نقض ١٩٩٢/٢/٢٧ طعن ٢٤٥ ص ٥٣ ق.

(١) م ٤٨ من نفس القانون.

(٢) م ٤٤ من نفس القانون.

(٣) م ١ من نفس القانون.

(ب) العاملون بالمشروعات المقامة طبقاً لقانون الاستثمار

تعتبر المشروعات المقامة، طبقاً لقانون الاستثمار، أياً كان شكلها القانونى، من مشروعات القطاع الخاص، وذلك أياً كانت الطبيعة القانونية للأموال المصرية المساهمة فيها، ولا تسرى عليها القوانين واللوائح الخاصة بالقطاع العام أو العاملين فيه.[1] مؤدى ذلك أن المشروعات المذكورة تعتبر من شركات القطاع الخاص وتعد علاقة العمل فيها علاقة تعاقدية تخضع كقاعدة عامة، لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنها من أحكام خاصة.

حاول المشرع فى قانون الشركات الجديد مساواة شركة المساهمة التى تؤسس وفقاً لأحكامه بمثيلتها التى تؤسس وفقاً لقانون الاستثمار، وعمل على التقريب قدر المستطاع بين الأنظمة القانونية التى تحكم الشركات سواء كانت شركات مملوكة بالكامل للمصريين أو شركات استثمار ذات مكون عربى أو أجنبى فى رأس مالها.[2] ووضع المشرع قاعدة عامة هى اعتبار أحكام قانون الشركات الشريعة العامة لجميع الشركات يجب الرجوع إليها فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص بقانون الاستثمار أو بشركات قطاع الأعمال أو أى تنظيم خاص لبعض الشركات.[3] أدى كل ذلك إلى نوع من التقارب بين النظم القانونية للعاملين بالمشروعات المختلفة بل والوحدة التلقائية للأحكام المطبقة على هولاء العاملين. وهذا هو الاتجاه الذى تبناه قانون العمل الموحد كما رأينا.

يجرى التمييز بين المشروعات المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار على أساس نطاق العمل حيث يقتصر نشاط بعضها على المناطق الحرة، وتتميز بنظام قانونى مختلف فى بعض الأوجه، ويمكن التعرف على ذلك من القرار الصادر بالموافقة على إقامة المشروع. يفرق المشرع بين النوعين من المشروعات باستخدام تعبيرى: نظام الاستثمار الداخلى، ونظام الاستثمار فى المناطق الحرة. فرق المشرع بين العاملين بمشروعات

---

(١) م ٧ من قانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩، المعدل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧، ١٣ لسنة ٢٠٠٤.

(٢) القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ والمذكرة الإيضاحية به.

(٣) المادة الثانية من القانون المذكور.

الاستثمار الداخلى والعاملين بمشروعات المناطق الحرة فيما يتعلق بمدى الخضوع لقواعد قانون العمل.

يمكن القول بأن العاملين فى مشروعات الاستثمار الداخلى يخضعون لكافة أحكام قانون العمل. يسرى ذلك القانون على العاملين بتلك المشروعات ما لم يكن هناك نص خاص فى قانون الاستثمار[1] أو تضمن عقد العمل حكماً مخالفاً ينطوى على معاملة أفضل للعامل.

يخضع العاملون فى المناطق الحرة، كقاعدة عامة، بدورهم لأحكام قانون العمل والقانون المدنى فى شأن المسائل التى لم يرد لها تنظيم خاص فى قانون الاستثمار، أى أنه ينبغى بداية الرجوع إلى النصوص الخاصة بالعاملين فى المناطق الحرة، الواردة ضمن قانون الاستثمار التى تفرد لهم أحكاماً معينة[2] أو تستبعد تطبيق أحكام محددة بشأنهم.[3]

---

(١) لعل النص الخاص الوحيد الذى تضمنه قانون الاستثمار، فى المادة ٢/٢٦، هو اعفاء المشروعات المذكورة من حكم المادة ١/٢٤ من قانون العمل السابق التى تجيز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الزام بعض المنشات باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم لدى الجهات الادارية. ولم يرد نص مماثل فى قانون العمل الجديد.

(٢) يسرى على العاملين بمشروعات المناطق الحرة نفس أحكام العاملين فى قانون الشركات وقانون الاستثمار فيما يتعلق بالمواد ٢٠، ٢٦ من قانون الاستثمار، والحكم الخاص بالحد الأقصى لما يتقاضاه رئيس وعضو مجلس الادارة، وحكم القانون ١٩٥٨/١١٣ فى شأن التعيين فى وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة. ورغبة من المشرع فى تشجيع الاستثمار داخل المناطق الحرة حرص على تحرير علاقات العمل فى المشروعات المقامة فيها من بعض القيود الواردة فى قانون العمل من جهة وإفراد العاملين فيها ببعض الأحكام الخاصة من جهة أخرى وفوض مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار فى وضع القواعد المنظمة لشؤون هؤلاء العاملين على ضوء الموجهات الرئيسية التى بينها النص (م ٤٣ من قانون الاستثمار).

(٣) لعل الاستثناء البارز فى هذا المقام هو استبعاد تطبيق أحكام الفصل التأديبى من قانون العمل على المشروعات المقامة فى المناطق الحرة (م ٤٣ من قانون الاستثمار). ويترتب على ذلك عدم خضوع العاملين فى هذه المشروعات للقواعد الخاصة بالفصل التأديبى فى قانون العمل. تنتهى عقود عمل هؤلاء العاملين، فيما عدا ذلك، طبقاً لنفس الأحكام التى تنتهى بها عقود العمل الأخرى. أما بالنسبة لعقود العمل فى مشروعات

يتم الرجوع بعد ذلك إلى القواعد الواردة فى قانون الاستثمار بشأن العاملين فى مشروعات الاستثمار بصفة عامة، وفيما عدا ذلك يجب الرجوع إلى قواعد قانون العمل بوصفه الشريعة العامة لعلاقات العمل.[1] وإذا لم يتضمن قانون العمل نصاً لحكم المسألة المعروضة تعين اعمال القانون المدنى باعتباره الشريعة العامة فى العلاقات القانونية الخاصة، والأصل العام فى التنظيم القانونى وما عداه الاستثناء.

(ج) بعض الفئات الأخرى:

هناك بعض الفئات الأخرى من العمال وضع المشرع لكل منها قانوناً خاصاً، ومن ثم فإن قانون العمل لا يسرى على تلك الفئات إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى القوانين الخاصة بهم. ويدخل فى تلك الفئات:

١- **العمال البحريون**، الذين يعملون على سفن تجارية بحرية تقوم بالنقل البحرى للبضائع والركاب فى أعالى البحار، ويدخل فى ذلك عمل ربان السفينة ومن يرتبط بها كالطبيب والطهاة والخدم. ولا يدخل فى تلك الفئة العاملون على السفن التى تقوم باستخراج المعادن والعاملون فى مجال إرشاد السفن أو تنظيفها أو إصلاحها أو شحنها أو تفريغها، وكذلك عمال الملاحة النهرية الداخلية.

يخضع العمال البحريون لقانون عقد العمل البحرى وقانون التجارة البحرية،[2] فإذا لم يوجد نص خاص فى هذه التشريعات تم الرجوع إلى قواعد قانون العمل وأحكام عقد العمل فى القانون المدنى.

الاستثمار الداخلى فلم يرد بشأنها أى استثناء، ومن ثم فهى تنتهى طبقاً لأحكام انقضاء عقود العمل بصفة عامة.

(١) قانون قطاع الأعمال رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ولوائح العاملين بشركاته. تعتبر الأساس فى تنظيم علاقات العاملين بهذه الشركات. تطبيق أحكامها ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أى قانون آخر. عدم ورود نص خاص بها أثره الرجوع إلى أحكام قانون العمل. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده للمقابل النقدى عن كامل رصيد إجازاته السنوية رغم استنفاذه لها قبل تاريخ إحالته للمعاش وإخطار الطاعنة له بذلك خطأ. (الطعن رقم ١٣٨٤ لسنة ٧٢ق – جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢١).

(٢) القانون ١٩٥٩/١٥٨ فى شأن عقد العمل البحرى، والقانون ١٩٩٠/٨ الخاص بالتجارة البحرية.

٢- **عمال المناجم والمحاجر**، ويخضعون للتنظيم الخاص بهم،[١] ويسرى قانون العمل عليهم فيما لم يرد به نص خاص فى قانونهم، ويعمل كذلك بأحكام قانون العمل إذا كانت أكثر سخاء، أى أفضل للعامل من الحكم الوارد فى قانون المناجم والمحاجر.[٢]

٣- **العاملون بالمدراس الخاصة**، ويخضعون لأحكام قانون التعليم. وتضع كل مدرسة خاصة لائحة داخلية بنظام العمل بها. ويصدر بتنظيم العلاقة بين العاملين فى المدرسة الخاصة وصاحبها قرار من وزير القوى العاملة. مؤدى ذلك أن العاملين بالمدارس الخاصة يخضعون لأحكام قرار وزير التعليم واللائحة الداخلية بنظام العمل فى المدرسة الخاصة فإن لم يوجد نص طبقت أحكام قانون العمل.[٣]

٤- **العاملون فى النقابات العمالية**، ويخضعون لأحكام القانون الخاص بهم،[٤] ويسرى عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فى قانون النقابات العمالية أو القرارات أو اللوائح أو الأنظمة الأساسية الصادرة تنفيذاً له. ونفس الحكم بالنسبة للعاملين فى الأحزاب السياسية[٥] والمؤسسات الصحفية[٦] والجمعيات.[٧]

---

(١) القانون ١٩٨١/٢٧. حسن كيرة ص ٥٢.

(٢) المادة الثالثة من نفس القانون.

(٣) المواد ٥٦، ٦٧، ٦٢ من قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١.

(٤) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

(٥) القانون ٤٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقانون ٣٦ لسنة ١٩٧٩ و ١٤٤ لسنة ١٩٨٠.

(٦) قانون سلطة الصحافة ٩٦ لسنة ١٩٩٦.

(٧) قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤، وقوانين الجمعيات التعاونية: ١٩٥٢/١٧٨، ١٩٥٦/٣١٧، ٥١/١٠٩، ١٩٦٩/١١٠، ١٩٧٥/١٩٧٥.

الباب الثانى
علاقات العمل الفردية
(مفهوم عقد العمل)

تنشأ علاقات العمل الفردية، غالباً عن عقد عمل يبرم بين صاحب العمل وكل من عماله، فعقد العمل الفردى هو المصدر الأساسى لعلاقات العمل الفردية التى تنظمها أحكام قانون العمل. ومن ثم فإن أحكام ذلك العقد تمثل جوهر مضمون قانون العمل. لذا يتعيّن علينا دراسة تلك الأحكام بالتفصيل، بل أنها تشكل محور دراستنا. ولكن ينبغى فى البداية تعريف عقد العمل وبيان عناصره وخصائصه التى تميّزه عن غيره من العقود.

(أ) تعريف عقد العمل الفردى وعناصره:

عرّف التقنين المدنى عقد العمل بأنه هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. وجاء قانون العمل معبراً عن نفس المعنى بأنه العقد التى يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه[١].

يتفق التعريفان فى وحدة المضمون، حيث يتمثل العقد فى اتفاق يبرم بين العامل وصاحب العمل يلتزم الأول بأداء عمل مقابل أجر تحت إدارة وإشراف الثانى[٢]. ومن ثم فإن عقد العمل الفردى يقوم على عدة عناصر هى: طرفا العقد، العمل، الأجر، التبعية، المدة، ونعرض فى هذا الباب لعنصرى العقد الجوهريين وهما التبعية والأجر[٣]، ونرجئ الحديث فى بقية

---

(١) م٦٧٤، م٢٩ عمل، م٣١ عمل.

(٢) Olivier Chenénedé, D. Jourdan, Contrat de travail, du recrutement á la rupture, 2003, P. 18.

(٣) وتقرر محكمة النقض بأن عقد العمل يتميّز بخصيصتين أساسيتين هما التبعية والأجر، بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعتين، ولا يتحقق عقد العمل إلا بتوافر أمرين، تبعية

العناصر إلى دراستنا التفصيلية لعقد العمل على مراحلها الثلاث التى تتمثل فى إبرامه وأثاره وانقضائه.

(ب) خصائص عقد العمل الفردى:

يتضح من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتميّز بعدة خصائص هى:

١- يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التى وضع المشرع تنظيماً خاصاً لكل منها يبيّن تفصيلات أحكامه وحلول مشكلاته، وقد نظم كل من القانون المدنى وقانون العمل ذلك العقد بأحكام تفصيلية فى مجموعة كبيرة من النصوص.

٢- عقد العمل عقد رضائى ينعقد بمجرد تبادل التراضى بين طرفيه، ولا يشترط لانعقاده أى شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح على خلاف ذلك.

٣- عقد العمل عقد معاوضة ملزم للجانبين، حيث يأخذ كل طرف مقابلاً لما يعطى. يلتزم العامل بأداء العمل مقابل التزام صاحب العمل بأداء الأجر. يولد العقد عدة التزامات متبادلة على عاتق طرفيه، فإذا أخل أحدهما بتنفيذ التزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو الدفع بعدم تنفيذ التزاماته أو التعويض.

٤- يتمثل موضوع العقد فى العمل التابع لإشراف الغير وإدارته.

٥- يعتبر عقد العمل، فى أغلب الحالات، عقداً مستمراً، أى يستمر تنفيذه فترة من الزمن، ويلعب الزمن فيه دوراً أساسياً لتحديد مضمونه، حيث يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الأجر. وعقد العمل قد يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بزمن معيّن، وقد لا يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بغير طريق الزمن، وذلك فى الحالات التى يتفق فيها الطرفان على تحقيق نتيجة معيّنة بغض النظر عن الزمن.

العامل وتقاضيه أجراً عن عمله. نقض ١٩٦٧/١١/٨ طعن ٣٨٣ س٣٣ق - ١٩٥٧/٧/٤ س٨ ص٣٧٠.

٦- يعتبر عقد العمل من عقود المساومة. تم تكييف عقد العمل فى فترات ماضية على أنه من عقود الإذعان حيث كان العامل مضطراً إلى قبول مضمونه الذى ينفرد صاحب العمل مقدماً بتحديده. ويبدو ذلك جلياً فى الأماكن التى يحتكر صاحبا لعمل فيها سوق العمل ويتمكن بالتالى من إملاء شروطه.

تغيّر الوضع حالياً بسبب وجود التنظيم القانونى الآمر لأحكام عقد العمل. يضمن هذا التنظيم حداً أدنى من الحقوق للعامل لا يستطيع صاحب العمل المساس بها. أما بالنسبة لما يزيد عن هذه الحقوق، فلا يستطيع العامل، بسبب كساد العمل وانتشار البطالة، أن يساوم صاحب العمل حقيقة، بل يضطر إلى قبول شروطه كاملة[١]. ويدفع ذلك القضاء إلى تفسير شروط عقد العمل، عند الشك لمصلحة العامل.

(١) إسماعيل غانم، ص ١٥٧.

الفصل الأول
عصر التبعية

يتمثل العنصر الجوهرى فى عقد العمل فى أن العامل يؤدى عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، وهذا ما يُطلق عليه عنصر أو رابطة التبعية.
ونعرض للمقصود بالتبعية ثم نبيّن دورها فى التمييز بين
عقد العمل وغيره من العقود

المبحث الأول

المقصود بالتبعية

أن المناط فى تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته. تنازع تحديد المقصود بالتبعية مفهومان الأول اقتصادى والثانى قانونى.

(أ) المفهوم الاقتصادى للتبعية:

تتحقق التبعية الاقتصادية إذا كان العامل يعتمد فى معيشته اعتماداً كلياً على الأجر الذى يتقاضاه من صاحب العمل، أى أنه تابع اقتصادياً لرب العمل لأن الأجر هو مصدر رزقه الأساسى. ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يستنفد جهد العامل كلية وجميع نشاطه. فالتبعية الاقتصادية تقوم على عنصرين: الأول أن يكون ما يتقاضاه العامل من العمل هو مصدر رزقه الرئيسى. الثانى أن يكرس العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل، فهو يستأثر بكل جهود العامل مقابل الأجر.

يتضح من ذلك أن التصوير الاقتصادى للتبعية يرتكن إلى الحالة الاقتصادية للعامل، فإذا كان يعتمد اقتصادياً على صاحب العمل فإنه يتبعه ويقوم لحسابه بعمل تبعى وهذا هو جوهر علاقة العمل[١].

وذهب البعض، فى البداية إلى وجوب الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميّز لعقد العمل وبالتالى تطبيق قانون العمل فى هذه الحالة نظراً لضعف الفئات التابعة اقتصادياً وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة لها. ويؤدى الأخذ بالتصوير الاقتصادى للتبعية إلى مد الحماية المقررة فى قانون العمل إلى بعض الطوائف الضعيفة كالأشخاص الذين يعملون فى منازلهم لحساب الغير مثل الحرفى الذى يعمل فى منزله ويورد منتجاته بانتظام إلى صاحب العمل. فتلك الفئة رغم استقلالها فنياً وإدارياً عن صاحب العمل إلا أنها تخضع له اقتصادياً وفى حاجة ماسة إلى الحماية.

---

(١) Cass. Soc. 23 avr. 1997, J.C.P. 97.11.22961, note Pignet.

ولكن المفهوم الاقتصادى للتبعية لم يلق قبول الفقه والقضاء لأنه غير محدد ويتسم بالغموض ذلك أن الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسى لكل الناس فى ظل الظروف الاقتصادية المعاصرة، ويؤدى ذلك إلى طغيان عقد العمل على غيره من العقود التى ترد على العمل أى على جميع صور العمل الإنسانى المستقل. أضف إلى ذلك أن الأخذ بهذا المفهوم يؤدى إلى جعل تكييف عقد العمل متوقفاً على عنصر خارجى عنه هو حالة العامل الاقتصادية، ولا يُعقل أن نُعلق تكييف العقد على بحث الحالة الاجتماعية للعامل.

(ب) المفهوم القانونى للتبعية وصورها:

يُقصد بالتبعية القانونية خضوع العامل، فى أداء العمل، لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل، حيث يكون من حق هذا الأخير مراقبة وتوجيه العامل وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل وتوقيع الجزاءات عليه فى حالة المخالفة.

تتفاوت صور التبعية القانونية فى قوتها بحسب إمكانيات صاحب العمل فى استعمال سلطته وتبين وجوه نشاط العامل، فهناك التبعية الفنية وهناك التبعية التنظيمية.

يُقصد بالتبعية الفنية خضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل من قِبل صاحب العمل فى كل تفاصيل العمل وجزئياته. ويقتضى ذلك أن يكون رَب العمل ملماً بالأصول الفنية للعمل، أى أن يكون محترفاً الحرفة التى يستخدم فيها العامل، كصاحب المصنع الذى يعمل بنفسه فيه ويشرف فنياً على عماله ويراقب دقة عملهم.

ويقصد بالتبعية التنظيمية أو الإدارية خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل من حيث مكانه وزمانه وقواعد الأجازات دون التدخل فى العمل من الناحية الفنية، إما لأن صاحب العمل لا خبرة له فى المجال الفنى أو لأى سبب أخر[(١)].

---

(١) حسن البسيونى، ص ١١٣.

(ج) موقف القانون المصرى:

يتضح من تعريف المشرع لعقد العمل أنه يعتد بالتبعية القانونية ويجعل منها مناط تطبيق قانون العمل. ولم يعتد واضع القانون بالتبعية الاقتصادية. فإذا تخلفت التبعية القانونية فلا محل لسريان قانون العمل حتى إذا توافرت التبعية الاقتصادية. فمن يعمل لحساب شخص آخر دون أن يخضع لإدارته وإشرافه لا يخضع لقانون العمل وأن اعتمد كلية على ما يحصل عليه كمقابل لعمله من ذلك الشخص.

حقاً أن التبعية القانونية كثيراً ما تقترن بالتبعية الاقتصادية، فالعامل الذى يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل يعتمد غالباً فى معيشته على الأجر الذى يحصل عليه من عمله الذى يكرس إليه كل وقته. ولكن التبعية القانونية تكفى لسريان قانون العمل سواء اقترنت بتبعية اقتصادية أم لا، فيسرى قانون العمل على كل عامل يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر سواء اعتمد فى رزقه عليه وحده أم اعتمد على أكثر من عمل.

وتستقر أحكام القضاء على ذلك صراحة حيث تقرر محكمة النقض بأن المقصود بالتبعية، التبعية القانونية التى تقوم على أساس تأدية العمل وائتمار العامل بأوامر رب العمل وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصّر فى عمله أو أخطأ، وأن الدليل على أن المشرع المصرى قد استبعد فكرة التبعية الاقتصادية مستفاد من الرجوع إلى نص المادة ٦٧٦ مدنى التى تقرر سريان أحكام قانون العمل على الوسطاء حتى لو كانوا يعملون فى خدمة جملة من أرباب الأعمال، وتقتصر على اشتراط تبعيتهم لأرباب الأعمال وخضوعهم لرقابتهم[(١)].

ويستقر القضاء كذلك على أنه يكفى توافر التبعية القانونية فى أية صورة من الصور، فلا يشترط أن تتوافر التبعية الفنية، بل يكفى أن تتوافر التبعية التنظيمية أو الإدارية للقول بتوافر عنصر التبعية فى علاقة العمل وتطبيق أحكام قانون العمل. وتقرر محكمة النقض بأن مناط تكييف عقد

---

(١) نقض ١٩٦٧/٣/٢٩ س١٨ ص٦٨٨ – ١٩٧٤/١/١٢ س٢٥ ص ١٤٧.

العمل هو توافر عنصر التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته، وأنه يكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو فى صورها التنظيمية أو الإدارية[1].

(د) سلطة القضاء فى استخلاص رابطة التبعية:

تستقل محكمة الموضوع باستخلاص مدى توافر رابطة التبعية من وقائع الدعوى بوصفها مسالة موضوعية متروكة لتقديرها دون رقابة عليها من محكمة النقض متى كان هذا الاستخلاص سائغاً، "لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه إذ استدل فى تكييفه للعلاقة بين الطرفين على أنها علاقة عمل بما استخلص من الأوراق الدالة على قيام هذه التبعية من تحديد نوع العمل ونطاقه وتعيين حدوده والمواعيد المقررة له وخضوع العامل فى تنفيذه لإشراف رب العمل ورقابته، وكان استخلاصه لذلك سائغاً ومؤدياً إلى ما انتهى إليه، فإن الطعن يكون فى جملته على غير أساس ويتعيّن رفضه"[2].

والعبرة فى تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التى اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التى صيغت فى العقد وبالتكييف الذى أسبغه الطرفان عليها. وكل ما تقوم به محكمة الموضوع من بحث فى وقائع الدعوى توصلاً لحقيقة العلاقة واستخلاص النية المشتركة للمتعاقدين يعد مسألة واقع تخضع لتقدير واستقلال قاضى الموضوع ولا معقب عليه من جانب محكمة النقض.

ويقتصر دور هذه المحكمة على مراقبة تكييف العقد، وهو إعطاء الوصف القانونى للعلاقة موضوع البحث وهو مسألة قانونية تراقب محكمة النقض بشأنها محكمة الموضوع فيما انتهت إليه، وبعبارة أخرى فإن التعرّف على ما عناه المتعاقدان فى العقد هو مما يدخل فى سلطة محكمة الموضوع، إلا أنه متى استخلصت المحكمة ذلك فإن التكييف القانونى الصحيح لما قصده

---

(١) نقش ١٩٦٧/٣/٢٩ س١٨ ص ٦٨٨ – ١٩٧٦/٤/١٥ س٢٧ ص١٩٦ – الإدارية العليا ١٩٧٤/١١/٩ القضية ٦٥٠ س١٦.

(٢) نقض ١٩٦٣/١٢/١٣ س١٣ ص١١٤.

المتعاقدان وتطبيق نصوص القانون على العقد هو مسألة قانون تخضع لرقابة محكمة النقض[1].

(هـ) مظاهر رابطة التبعية (تطبيقات قضائية):

يكشف العمل عن استخلاص القضاء لرابطة التبعية من خلال عدة مظاهر أهمها:

- توافر ما من شأنه تحقيق الإشراف التنظيمى لرب العمل، كقيامه بتحديد أوقات العمل ونظامه، وتوليه الإدارة والإشراف الفعلى على العمل. والالتزام بأوامر وتوجيهات صاحب ،العمل والخضوع للجزاءات التأديبية فى حالة المخالفة. يؤكد كل ذلك توافر رابطة التبعية.

- يقطع خضوع العالم فى أدائه لعمله، من الناحية الفنية، لرب العمل بقيام رابطة التبعية، ذلك أن توافر التبعية ا لفنية يعد دليلاً حاسماً على تحقق التبعية القانونية فى أقوى صورها.

- أن توافر مظاهر الاستقلال الفنى والإدارى ينفى قيام رابطة التبعية ويمنع تكييف العلاقة بأنها علاقة عمل. مثال ذلك حرية العامل فى تحديد زمان ومكان العمل وعدم خضوعه للوائح والجزاءات المطبقة على بقية العاملين، وحرية تقدير الأتعاب والمقابل.

- هناك عدة قرائن بسيطة يمكن الاستدلال منها على قيام رابطة التبعية مثل إدراج اسم العامل فى قائمة المستخدمين بالمنشأة، وتقاضيه أجراً ثابتاً يزداد بمعرفة صاحب العمل، وتقاضيه منحة غلاء المعيشة، وخصم ضريبة كسب العمل من مرتبه، والتأمين الاجماعى عليه من جانب المنشأة شأن بقية العاملين، التفرغ الكامل للعمل بالمنشأة. يستخلص قاضى الموضوع من مجموع تلك الظروف وغيرها مدى توافر رابطة التبعية[2].

---

(١) نقض ١٨٩٢/١/١٠ طعن ٣٦٥ س٥١ ق – ١٩٨٣/٢/١٣ طعن ٥٠٩ س٤٦ق.

(٢) نقض ١٩٧٢/٢/٢٣ طن ٣٨ س٣٣ق.

- فالتواجد خارج مكان العمل لا يتعارض مع قيام التبعية، قد يعمل العامل خارج المنشأة طبقاً لأوامر صاحب العمل المحددة. مثال ذلك من يبيع البضاعة بأسعار محددة وطبقاً لخطوط سير وأزمنة معينة، ولاعب الكرة أو عازف الفرقة الموسيقية حيث يلتزم كل منهما بالتواجد عند أى استدعاء من قبل الإدارة ويخضع لإشرافها وتوجيهاتها.

وإذا كان تكريس كل وقت العامل ونشاطه لصاحب العمل ينبئ عن تبعيته، فإن العكس ليس صحيحاً حيث يمكن توافر رابطة التبعية فى حالة الجمع بين عدة أعمال لدى أكثر من صاحب عمل. وإذا كان إحضار صاحب العمل للمواد الأولية قرينة على التبعية فإن توريد العامل لبعض هذه المواد لا ينفى قيام التبعية. فقد اعتبرت محكمة النقض عاملاً من يقوم بصناعة الأحذية بالرغم من أنه يحضر معه بعض المواد الأولية ويدفع أجراً لمن يساعده ما دام يخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل[1].

- أثار إعمال المظاهر السابقة أهمية كبيرة فى مجال المهن الحرة وبصفة خاصة الطب والمحاماة، فلا تثور صعوبة بالنسبة لعلاقة الطبيب بمرضاه فى عيادته الخاصة أو بالنسبة للمحامى أو المهندس أو المحاسب فى مكتبه الخاص بعملائه، حيث يتعلق الأمر بمهن حرة بعيدة عن رابطة التبعية وعلاقة العمل.

أما فى الحالات التى يتعاقد فيها أى من هؤلاء مع جهة معيّنة للعمل بها فإنه يعتبر عاملاً متى توافرت مظاهر التبعية الإدارية والتنظيمية مثل زمان ومكان ونوع العمل والإشراف عليه وتقاضى مرتب ثابت وتوقيع الجزاءات عليه.

ويجب أن ينظر إلى كل حالة على حدة لاستخلاص توافر التبعية، فالمهندس أو الصحفى أو الطبيب أو الفنان أو المحاسب الذى يعمل لدى منشأة أو شركة قطاع خاص ويخضع لأوامر وإشراف صاحب العمل يرتبط بعلاقة عمل يحكمها قانون العمل.

---

(١) نقض ١٩٧٥/١٢/٢٨ طعن١٥٧ س٤٠ق المجموعة ص١٧١٤.

فإذا عهدت منشأة إلى طبيب مهمة معالجة عمالها مقابل أجر محدد وهى التى تحدد له مكان الكشف ومواعيده ويخضع لأوامرها فى الحضور والانصراف وتوقع عليه جزاءاتها فإنه يعتبر عاملاً لديها لتبعيته لها قانوناً ولا يؤثر فى ذلك انعدام التبعية الفنية أو عدم التفرغ، كعمله فى مستشفيات أخرى أو له عيادة. أما إذا كان الطبيب يعالج عمال المنشأة بالطريقة العادية فى عيادته مقابل أتعاب مخفضة قدرت جزافاً بالجملة دون الخضوع لأى إشراف إدارى من المنشأة، فلا يسرى قانون العمل على علاقته بالمنشأة(١).

والمحامى الذى يتعاقد مع إحدى الشركات أو المنشآت للعمل فى الإدارة القانونية، والقيام لها بالإجراءات القضائية والاستشارات القانونية المتعلقة بنشاط المشروع يرتبط بعقد عمل متى توافرت رابطة التبعية من حيث خضوعه إدارياً لرب العمل فى الإشراف والتواجد والمرتب والإجازات والتأديب، ولا ينفى وجود هذه العلاقة أن يكون للمحامى مكتب خاص به يمارس فيه المحاماة إلى جانب عمله بالشركة وأن يتعاقد مع أصحاب أعمال آخرين. أما إذا انتفت رابطة التبعية بأن كان يؤدى عمله بصفة مستقلة بعيداً عن إشراف وإدارة صاحب العمل ولوائح وجزاءات المنشأة فإن العلاقة تعتبر وكالة بالنسبة للأعمال القانونية التى يقوم بها وليست عقد عمل(٢).

---

(١) نقض ١٩٧٣/٣/٢٣ س٢٣ ص٢٢٧ – ١٩٦٣/١٢/١٣ س١٤ ص٢٣٩ – الإدارية العليا ١٩٧٤/١١/٩ قضية ٦٥٠/١٦ق.

(٢) نقش ١٩٦٧/٣/٢٩ س ١٨ ص ٦٨٨ – ١٩٧٢/٢/٢ س ٢٣ ص ١٢١.
والمحامى الذى يعمل لدى محام آخر ولحسابه وتحت إشرافه وتوجيهه جرى القضاء على اعتبار العلاقة بمثابة علاقة عمل لتوافر عنصر التبعية القانونية بل والفنية أحياناً. نقض ١٩٦٢/٥/٩ س ١٣ ص ٦٠٦. جاء قانون المحاماة (١٩٨٣/١٧ م٦) وخرج على ذلك المبدأ واعتبر المحامى الذى يعمل بمكتب زميل له ممارساً لمهنة حرة وليس عاملاً، ويعتبر ما يحصل عليه من قبيل الأتعاب لا الأجر وينطبق ذلك على المحامى تحت التمرين.

المبحث الثانى

تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

تدّق التفرقة أحياناً بين عقد العمل وغيره من العقود التى تشتبه بـه وتشترك معه فى بعض الخصائص. وتبدو أهمية تمييز عقد العمل بالنظر لما يتضمنه النظام القانونى للعمل من حماية وضمانات للعمال وأعباء مالية على عاتق أصحاب الأعمال مما يدفع هؤلاء إلى محاولة التخلص من هذه الأعباء بإضفاء وصف آخر على العقد أو تضمينه نصوصاً تظهره بصورة مخالفة لحقيقته.

وإذا كان عنصر الأجر يلب دوراً هاماً فى تمييز عقد العمل عن عقود الخدمات المجانية، فإن عنصر التبعية هو مناط تكييف هذا العقد وتمييزه عن غيره من عقود المعاوضات التى قد تشتبه به. ومن المقرر أن القاضى هو الذى يختص بتحديد الوصف القانونى الصحيح للعلاقة، والعبرة فى تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التى اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التى صيغت فى هذه العقود والتكييف الذى أسبغه الطرفان عليها[1].

أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة:

المقاولة هى عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو يؤدى عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر[2]. موضوع المقاولة هو أداء عمل مقابل أجر. ومن هنا يوجد التشابه بين عقدى المقاولة والعمل للتقارب الواضح بين عناصرهما، حيث يلتزم أحد طرفى كل من العقدين بأن يعمل أو يقدم ناتج عمله نظير مقابل معيّن. وتكتسب التفرقة بين العقدين أهمية عملية كبيرة بسبب اختلاف النظام القانونى لكل منهما، فالعامل، دون المقاول، هو الذى يخضع لقانون العمل ويستفيد من أحكامه ومزاياه.

---

(١) نقض ١٩٦٣/١٢/١٣ س ١٣ ص ١١٤٠.

(٢) م٦٤٦ مدنى. السنهورى ج١ ص١٠.

استقر الفقه والقضاء، انطلاقاً من النصوص التشريعية، على أن المعيار الحاسم والرئيسى للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة هو فكرة التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، ويكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو فى صورتها لتنظيمية والإدارية، بينما يقوم المقاول بتنفيذ ما التزم به مستقلاً عن التبعية الفنية والإدارية لرب العمل(١).

موضوع عقد المقاولة هو العمل الحر المستقل بخلاف عقد العمل الذى يتمثل موضوعه فى العمل التابع. يستطيع صاحب العمل أن يفرض على العامل نظاماً معيّناً للعمل وطريقة تنفيذه طبقاً لتوجيهاته وتحت إشرافه. أما بالنسبة للمقاول فتقتصر رقابة رب العمل عليه بالنسبة لنتيجة العمل من حيث وجوب إنجازه فى موعد محدد وبمواد معينة وطبقاً للمواصفات المتفق عليها، أما كيفية أداء العمل وطرق تنفيذه فيستقل بها المقاول.

وعلى ذلك فإن المقاول الذى يلتزم بإنجاز مشروع معيّن يختلف عن العامل الذى يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل. والصحفى الذى يعمل بالجريدة يرتبط بعقد عمل إذا كان يؤدى عمله تحت إشراف فنى كامل لإدارة التحرير وينجز ما تكلفه به من أعمال كجمع الأخبار وإجراء التحقيقات الصحفية. ويختلف الأمر بالنسبة للكاتب الصحفى الذى يختار موضوعاته ويتناولها بكامل حريته ولا يحده فى ذلك سوى رفض الجريدة نشر المقال، هذا الكاتب لا يعتبر عاملاً ولا ينطبق عليه قانون العمل(٢).

ولا يخضع المحكم بالشركة لقانون العمل لأنه لا يؤدى مهمة التحكيم كعامل لديها أو تابع لها وليس لها أدنى إشراف عليه فى أدائه لهذه المهمة وتقتصر علاقتها به على اختياره ثم تقدير مكافأته وأتعابه عند انتهاء الحكم ولا يخضع فى مزاولة مهمة التحكيم لأية تبعية تنظيمية أو فنية(٣). وكذلك الحال بالنسبة للمخرج السينمائى الذى يتمتع بحرية اختيار القصة

(١) ١٩٧٥/١٢/٢٨ السابق.

(٢) عمال كلى القاهرة فى ١٩٧٧/٢/٢٠ القضية ١٩٧٤/٢٨٣.

(٣) محكم شمال القاهرة، عمال مستأنف فى ١٩٧٦/٦/٢٦ القضية ١٩٧٦/٤٣.

ومعالجتها من وحى تفكيره دون الخضوع لإشراف ومراقبة المنتج ومـــن ثم تكون العلاقة بينهما عقد مقاولة وليست عقد عمل[1].

ونفس الحكم بالنسبة للأشخاص الذين يعملـــون فى منـــازلهم أو فى محال خاصة بهم لحساب بعض المصانع أو الأشخاص. تكون العلاقة مقاولـــة إذا كانوا يستقلون بتحديد أوقات ووســـائل العمـــل والأفـــراد ا لـــذين يساعدونهم. وتعتبر العلاقة عقد عمل إذا خضع هؤلاء الأشـــخاص لرقابـــة وإشراف صاحب العمل[2].

ثانياً: عقد العمل وعقد الشركة:

الشركة هى اتفاق بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كـــل منهم فى مشروع مالى بتقديم حصة من مال أو من عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة.

يتضح من التعريف أن حصة الشريك فى الشركة قد تقتصر علي ما يقدمه من عمل فيقترب بهذا من مركز العامل. ويتمثل أجر العامل أحياناً فى نسبة معيّنة من أرباح المشروع فيقترب بهذا من مركز الشريك. لـــذا يثـــور التساؤل، فى مثل هذه الحالات، عن معيار التمييز بين العقدين.

تقوم التفرقة بين العقدين على أساس عنصر التبعية، يقوم عقد العمل على تبعية العامل لصاحب العمل أى خضوعه لإدارته وإشرافه ويستوى أن يتحدد أجره بمبلغ ثابت أم بحصة فى الأرباح. أما عقد الشركة فيقوم علـــى توافر نية المشاركة التى تستلزم المساواة بين الشركاء فى المركـــز القـــانونى وتتنافى مع تبعية بعضهم لبعض وتقتضى تحمل الشريك، بخـــلاف العامـــل، حصة من الخسارة.

وتعبرّ محكمة النقض عن ذلك بقولها أن المناط فى تكييـــف العقـــود وإعطائها الأوصاف القانونية الصحيحة هو ما عناه العاقدان منها، وتكييـــف

---

(١) شؤون عمال القاهرة – القضية رقم ١٩٥٤/٧٣٩ الفكهانى ج١ ص٣٥٥.

(٢) أنظر مؤلفنا فى المسئولية المعمارية، ٢٠٠٣.

العقد بأنه عقد عمل وليس شركة لا خروج فيه على نصوص هذا العقد وتؤدى إليه عباراته، حيث تضمن الاتفاق التحاق الشخص بخدمة الشركة كمدير لقسم النجارة لقاء أجر معيّن هو النصف فى صافى أرباح القسم على أن يلتزم فى إدارته باتباع جميع أوامر وتعليمات الشركة. ولا يجوز له الارتباط بأى عمل خاص بالبيع أو الشراء أو التوريد أو غير ذلك إلا بعد عرض الأمر على الشركة وليس له أن يعمل أو يشترك فى أى عمل آخر إلا بإذن كتابى من الشركة، وأن من حقها الاستغناء عن خدماته. وتكشف هذه الشروط عن علاقة عمل وليس عقد شركة لتوافر عناصر عقد العمل من تبعية وإشراف ورقابة وتوقيع جزاءات، ولا يتنافى مع هذا التكييف تحديد الأجر بنسبة مئوية من صافى الأرباح إذ ليس ثمة ما يمنع من تحديد أجر العامل على هذه الصورة دون أن يغيّر ذلك من طبيعة عقد العمل(١).

وطبقت المحكمة نفس المبدأ بالنسبة للصيدلى حيث استخلصت قيام رابطة التبعية المتمثلة فى خضوع الصيدلى لإشراف صاحب الصيدلية ورقابته مما يتعارض وطبيعة عقد الشركة. ولا يتنافى هذا التكييف مع تحديد أجر الصيدلى بنسبة معيّنة من الأرباح وتخويله كمدير للصيدلية تعيين العمال اللازمين لها وتأديبهم وفصلهم لأن ذلك كله لا يتنافى وطبيعة عقد العمل، فالخضوع لإشراف ورقابة صاحب الصيدلية يعنى قيام التبعية التنظيمية والإدارية وهى العنصر المميّز لعقد العمل(٢).

ومن المظاهر الدالة على تحقق نية المشاركة وتخلف عنصر التبعية الاتفاق على تحمل الشخص حصة من الخسارة، وتحديد حصته فى رأس المال، وأحقيته فى الاطلاع على دفاتر الشركة والاعتراض على أعمال المدير التى تخالف نظام الشركة.

---

(١) نقض ١٩٧٣/٣/٣ اس٢٤ ص٣٧.

(٢) نقض ١٩٨٦/٢/١٩ س٣٧ ص٤٦٧. ومثال ذلك أيضاً سائق السيارة الأجرة الذى يحصل على نسبة من الإيراد، فهو يعتبر عاملاً لدى صاحب السيارة إذا كان يتبعه من حيث الإدارة والإشراف كتحديد زمان ومكان العمل وتعريضه للجزاءات. أما أن استقل السائق بعمله وشارك فى الربح والخسارة فإنه يعتبر شريكاً بالعمل.

وليس هناك ما يمنع من أن يجمع الشخص بين عقد العمل وعقد الشركة، كالشريك الذى يعيّن موظفاً لدى الشركة، وذلك كتعيين أحد الشركاء فى الشركة ذات المسؤولية المحدودة، مديراً فنياً بها، ليصبح عاملاً لديها. ذلك أنه لا يوجد تعارض بين التبعية القانونية للشخص لدى الشركة وتحقق نية المشاركة لديه، فهو كموظف لا يعمل لدى الشركاء بل يعمل لدى الشركة كشخص معنوى وتقوم تبعيته لها وحدها.

ومع ذلك فإن المدير الشريك المتضامن فى شركة التضامن أو شركة التوصية بالأسهم لا يعتبر عاملاً بل هو فى مركز التاجر الفرد صاحب المنشأة وعلاقته بالشركة ليست علاقة عمل بل هى علاقة شركة وإن ما يأخذه فى مقابل إدارته يكون بحسب الأصل حصة فى الربح مستحقة لشريك وليس أجراً مستحقاً لأجير ويكون مرتبه خاضعاً للضريبة على الأرباح[1].

ثالثاً: عقد العمل وعقد الوكالة:

الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانونى لحساب الموكل. ومصدر الخلط بين عقد الوكالة وعقد العمل هو أن التزام كلٍ من العامل والوكيل يتمثل فى أداء عمل معيّن، والوكيل قد يتقاضى أجراً شأنه فى ذلك شأن العامل، ويعمل الوكيل طبقاً لتعليمات الموكل وتوجيهاته كما يتبع العامل أوامر صاحب العمل. ونظراً لاختلاف النظام القانونى لكل من العقدين فإنه ينبغى التفرقة بينهما لما لهذه التفرقة من نتائج عملية هامة.

بادئ ذى بدء تقتصر الوكالة على الأعمال القانونية دون الأعمال المادية، فعمل الوكيل يقتصر على تمثيل الموكل فى إجراء التصرفات القانونية. أما العامل فيقوم بالأعمال الذهنية واليدوية. ويعنى ذلك أنه لا تثور مشكلة التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة فى حالة ما إذا كان موضوع العقد هو قيام طرف بعمل مادى لحساب الطرف الآخر، هذا العقد ليس وكالة على سبيل التأكيد.

(١) نقض ١٩٨٤/٣/١٢ الهوارى ج٦ ص١٢.

أما إذا كان موضوع العقد هو قيام شخص بإبرام تصرف قانونى لحساب شخص آخر فهنا تثور مشكلة التمييز بين العقدين لأن القيام بمثل هذا العمل قد يكون بناء على وكالة وقد يكون بمقتضى عقد عمل.

يستقر الفقه والقضاء، استناداً إلى نصوص القانون[1]، على اتخاذ التبعية القانونية بوصفها العنصر الجوهرى لعقد العمل، المعيار الحاسم للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة. فالعامل لا يتمتع بالاستقلال الذى يحظى به الوكيل فى أداء عمله. يحتفظ الوكيل بحريته واستقلاله فى أداء المهمة الموكول إله أداؤها ويخضع للأوامر والتوجيهات العامة التى يصدرها إليه الموكل، أما العامل فيخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل من حيث كيفية تنفيذ العمل وزمانه ومكانه بل ويتعرّض لجزاءات تأديبية فى حالة المخالفة[2].

ويثور التساؤل بالنسبة للفرض الذى يكون فيه الشخص مكلفاً بالقيام بأعمال قانونية وأعمال مادية فى وقت واحد، مثال ذلك ربان السفينة الذى يتولى قيادها ويقوم بإبرام عقود النقل فى ذات الوقت، وكذلك الشأن إذا جمع الشخص بين صفتى الوكيل والعامل كما لو كان الوكيل فى إبرام التصرف القانونى يعمل لدى الموكل. مثال ذلك البائع الذى يرتبط مع صاحب المحل التجارى بعقد عمل وينوب عنه فى إجراء الأعمال القانونية كالبيع والتوريدات. والمحامى الذى يعمل لدى إحدى الشركات يرتبط معها بعقد عمل، ويقوم فى نفس الوقت، بتمثيلها أمام القضاء وإبرام التصرفات القانونية لحساب الشركة.

تعرّضت محكمتنا العليا لتلك الحالة وقررت بأنه ليس هناك ما يمنع من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام تصرفات قانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال مادية أو فنية أخرى. فى هذه الحالة يجمع العامل بين صفته كأجير وصفته كوكيل متميزة كانت كل منها عن الأخرى أو مختلطة وهو ما يتعين استظهاره والتحقق منه لإمكان تكييف العلاقة بين الطرفين[3].

(١) م١، ٢٩ عمل، ٨٧٤ مدنى. السنهورى ص ٤٧٣.
(٢) نقش ١٩٧٢/٢/٢ ص ٢٣ ص ١٢١ – ١٩٨٢/١٢/٢١ طعن ٨٩٣ س٤٥ق.
(٣) نقض ١٩٦٥/٢/٢٤ الهوارى ج١ ص٣٩.

إذا كان من الممكن الفصل بين نوعىّ الأعمال التى يقوم بها الشخص، فإن كل منها يخضع للعقد الذى تندرج فى نطاقه. تخضع الأعمال المادية لأحكام عقد العمل بينما تخضع التصرفات القانونية لأحكام عقد الوكالة. إذ ليس فى نصوص القانون ما يمنع من أن يجمع العامل بين صفتىّ الوكيل والأجير ويعامل بالقواعد القانونية الخاصة بكل صفة على حدها[1].

أما إذا كانت الأعمال التى يقوم بها الشخص مختلطة على نحو يستحيل معه الفصل بينها، فينبغى الأخذ بالوضع فى جملته وترجيح الصفة الغالبة للعقد بحسب ما يعتبر أساسياً من الأعمال. فإذا كانت الأعمال المادية هى الأساسية استبعد عقد الوكالة وإذا كانت التصرفات القانونية هى الأساسية خضع العقد برمته لأحكام عقد الوكالة. ويجب على المحكمة أن تستظهر طبيعة الأعمال وتتحقق منها لإمكان تكييف العلاقة بين الطرفين. فالقيام بالعمل القانونى محل الوكالة قد يستتبع القيام بأعمال مادية تعتبر ملحقة به وتابعة له هنا يجب تكييف هذه العلاقة على أنها وكالة[2]. وإذا ما اتضح من ظروف العلاقة بين طرفىّ العقد أن ركن الإشراف غير واضح وأن كثيراً من التصرفات كان أساسها الصلة الشخصية والقرابة وأن العمل كان يغلب عليه الطابع القانونى فإن هذا يدعو إلى تكييف العلاقة بأنها وكالة[3].

ومن التطبيقات العملية للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة الحالات الآتية:

محصلو الشركات والباعة فى المنشآت التجارية: تتمثل تلك الفئة فى محصلى الشركات وبخاصة شركات المياه والغاز والكهرباء والنقل العام والباعة فى المحال التجارية. هؤلاء الأشخاص يعتبرون عمالاً لدى الشركات التى يعملون فيها لا وكلاء عنها رغم قيامهم بتصرفات قانونية لحسابها تتمثل فى إبرام عقود بيع أو فى تحصيل مبالغ. فالعقد الذى يربطهم بصاحب العمل هو عقد عمل لا عقد وكالة، لقيام رابطة التبعية. والقيام بالتصرف القانونى ليس إلا عبئاً من أعباء العمال

(١) نقض ١٩٧٨/٣/٤ س٢٩ ص٦٦٤.

(٢) نقض ١٩٧٣/٢/١٧ الهوارى ج١ ص٥٣.

(٣) شمال القاهرة عمال كلى فى ١٩٧٣/٦/٢٥ القضية رقم ٧١/١٩٤٢.

وصورة من صوره، ويتم إجراء كل ذلك تحت إشراف ورقابة صاحب العمل.

الوسطاء: الذين يتوسطون فى إبرام صفقة أو عقد لحساب صاحب العمل. أخذ المشرع بمعيار التبعية القانونية وجعله المناط فى إثبات صفة العمال لتلك الفئة، فنص على أن تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمال أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم(١).

فالعبرة فى إضفاء وصف العامل على الوسيط هو توافر علاقة الخضوع والتبعية بغض النظر عن طبيعة عمله. رغم قيام الوسيط بإبرام تصرفات قانونية إلا أنه يعتبر عاملا ما دام يعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل.

عضو مجلس الإدارة والمدير: يعتبر رئيس مجلس إدارة الشركة المساهمة والعضو المنتدب من الوكلاء عنها لا من العمال المرتبطين بعقد عمل لأنهم ينوبون عن الشركة كشخص معنوى ويتولون إدارتها بصورة مستقلة تمنع توافر عنصر التبعية ا لقانونية فى جانبهم(٢).

أما المدير العام فيتوقف تحديد مركزه على درجة استقلاله. فإذا كان خاضعاً فى أداء عمله لإشراف وإدارة العضو المنتدب أو مجلس الإدارة فيعتبر فى مركز العامل ويرتبط بعقد عمل. أما إذا كان مستقلاً فى أداء عمله فهو وكيل(٣). ويسرى نفس الحكم بالنسبة لمدير الفرع. أما عن مدير شركة

---

(١) م٦٧٦/١ مدنى.

(٢) نقش ١٩٦٦/١١/٢٣ س١٧ ص١٧٢١.

(٣) نقش ١٩٦٤/٣/١١ س١٥ ص٣٣٠.

التضامن أو التوصية بالأسهم فهو أحد الشركاء المتضامنين فيها وليس أجنبياً عنها وأنه وكيل عنها وليس عاملاً لديها[1].

رابعاً: عقد العمل وعقد البيع:

يبدو للوهلة الأولى أنه لا مجال للخلط بين عقد البيع وعقد العمل، فالأول يرد على الملكية بينما يرد الثانى على العمل[2]. ولكن التفرقة بين العقدين تبدو دقيقة فى حالتين:

الأولى: التزام أحد المتعاقدين بالقيام بعمل معيّن مع تقديم المواد اللازمة لهذا العمل. كما هو الحال بالنسبة لعمال الأحذية فى بعض المصانع حيث يحضرون معهم جانباً من المواد الأولية لصناعة الحذاء. ينبغى إعطاء تكييف موحد للعلاقة فى هذه الحالة بحسب العنصر الغالب فى العقد فإذا تغلبَ عنصر العمل بالنسبة لقيمة المواد الثانوية وتوافرت رابطة التبعية كنا بصدد عقد عمل[3]. وإذا انتفت التبعية كنا بصدد عقد مقاولة. أما إذا كانت البضاعة التى يقدمها أحد المتعاقدين جوهرية وأهم من قيمة العمل كنا بصدد عقد بيع.

الثانى: علاقة المنتج بالتجار الذين يحصلون على كمية من إنتاجه ويتولون بيعها للجمهور. يستقر القضاء على أن التبعية هى المناط فى تكييف هذه العلاقة. عرض الأمر بمناسبة متعهد توزيع الدخان. إذا كان هذا المتعهد تاجر يشترى الدخان من المنتج ويقوم بسداد ثمنه أولاً بأول ويقوم ببيعه استقلالاً انتفت رابطة التبعية ولا تربطه بالمنتج أية علاقة عمل. أما إذا كان الشخص يتولى البيع تحت إشراف وإدارة المنتج فإنه يتبعه ويعمل لديه[4].

---

(١) نقض ١٩٧٦/٦/١ س٢٧ ص١٢٥٥.

(٢) انظر مؤلفنا فى أحكام البيع، الإسكندرية ٢٠٠٤.

(٣) نقض ١٩٧٥/١٢/٢٨ س٢٦ ص١٧١٤.

(٤) الجيزة الابتدائية فى ١٩٦٢/١٠/٢٥ الهوارى ج٢ ص١٠٧.

ونفس الحكم بالنسبة للباعة الجائلين للبترول حيث تكون علاقتهم بشركات البترول التى يقومون بتوزيع منتجاتها علاقة عمل لأنهم يعملون لحسابها وتحت إشرافها بواسطة عربات الشركة، أما إذا كان هؤلاء الباعة يتمتعون بحرية كاملة فى التوزيع وتحديد كيفية البيع وكمياته دون التعرض لجزاءات تأديبية فإنهم يعتبرون مشترين لا عمالاً ولو كانت الشركة تقوم بالتفتيش عليهم للتأكد من عدم غش البترول حماية للمصلحة العامة ولسمعة الشركة ولا يعد حرمان البائع المخالف من البيع جزاءاً تأديبياً بالمعنى الدقيق[1].

خامساً: عقد العمل وعقد الإيجار:

يرد عقد الإيجار على الانتفاع بالشئ أما عقد العمل فيرد على العمل التابع، إلا أن هناك بعض الفروض التى تدق فيها التفرقة بين العقدين وذلك فى الحالات التى يلتزم فيها أحد المتعاقدين بتأدية عمل معيّن للطرف الآخر الذى يلتزم بدوره بتمكين الأول من الانتفاع بعين من أعيانه. ولا شك أن عنصر التبعية هو المناط فى تمييز عقد العمل عن عقد الإيجار فى هذه الحالات[2].

علاقة سائق السيارة الأجرة بصاحبها، فقد يلتزم السائق بأن يدفع للمالك نسبة من الإيراد أو مبلغاً محدداً كل يوم. هنا ينبغى تحليل ظروف الواقعة لتبيّن نية المتعاقدين والكشف عن مدى توافر التبعية القانونية. فإذا كان السائق يخضع لرقابة وإشراف المالك بشأن تحديد زمان ومكان العمل ويتحمل المالك مصاريف السيارة والمسؤولية عن حوادثها تكون العلاقة عقد عمل لا عقد إيجار. أما إذا كان السائق يتسلم السيارة ليعمل عليها فى استقلال كامل دون ملاحظة أو رقابة مع مسئوليته عن استعمالها مقابل دفعه

---

(١) قضاء إدارى فى ١٩٥١/٤/١ القضية ٦٣٣ س٥ – نقض ١٩٧٢/١٢/٢ س٢٣ ص١٣١١.

(٢) انظر مؤلفنا فى أحكام الإيجار، الإسكندرية ٢٠٠٥.

للمالك مبلغاً محدداً عن كل مسافة أو زمن معيّن، فإن العلاقة تعتبر إيجاراً[1]. ويمكن أن يكون السائق شريكاً بحصة العمل مع مالك السيارة إذا انتفت علاقة التبعية بينهما وتم الاتفاق على أن يتقاضى نسبة معيّنة من صافى الإيراد.

تقديم صاحب العمل سكناً مجانياً للعامل، وبواب العمارة الذى يسكن بنفس المبنى الذى يتولى حراسته. فإذا كان السكن بالمجان ويخضع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل، فإنه يعد عاملاً يحصل على أجر عينى هو الانتفاع بالمسكن[2]. أما إذا كان العامل يدفع أجراً فيوجد عقد إيجار بجانب عقد العمل. ويكون عقد الإيجار مرتبطاً بعقد العمل لأن صفة العامل ملحوظة فى ذلك، وينقضى الإيجار بانقضاء عقد العمل[3]. وإذا كانت الإجارة مستقلة تماماً عن عقد العمل، كما لو كان تقديم السكن غير ضرورى لأداء العمل أو كما لو أبرمت قبل قيامه، فإنها تظل قائمة ولو بعد انقضاء علاقة العمل، وتطبق أحكام الإيجار على المسكن استقلالاً عن عقد العمل.

(١) استئناف القاهرة، هيئة التحكيم فى ١٩٥٦/١٠/١٣، الفكهانى ج١ ص٢١٣.
(٢) نقض ١٩٧٣/٣/٣١ الهوارى ج١ ص١٤٦.
(٣) م ٢/٩٤٨ من المشروع التمهيدى للتقنين المدنى – م١/٢ من قانون إيجار الأماكن رقم ١٩٧٧/٤٩.

الفصل الثانى
الأجـــر

الأجر هو العنصر الثانى المميّز لعقد العمل. والأجر هو الالتزام الأساسى على عاتق صاحب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه. ونظراً لأهمية الأجر وحيويته الاجتماعية وضع المشرع له نظاماً قانونياً نتناول أبعاده على عدة مراحل: المقصود بالأجر وطرق تحديده، صور الأجر وملحقاته، الوفاء بالأجر، حماية الأجر.

المبحث الأول

المقصود بالأجر وطرق تحديده

المطلب الأول

تعريف الأجر واستحقاقه

(أ)-تعريف الأجر:

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه. يُقصد بالأجر كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أياً كان نوعه أو الاسم الذى يطلق عليه أو صورته. فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو صورة عينيه، ويمكن تسميته بالأجر أو الأتعاب أو الراتب. ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة والربح والبدل إلى غير ذلك[1].

فالأجر هو كل المبالغ التى تثبت للعامل قِبَل صاحب العمل نتيجة عقد العمل ونظير أداء العمل ومن ثم لا يعتبر أجراً المبالغ التى يحصل عليها العامل بعيداً عن العقد وأداء العمل. كالتعويض عن الفصل التعسفى والمبلغ الذى يمنحه رب العمل للعامل لمواجهة ظرف طارئ.

ومن الأهمية بمكان تحديد طبيعة المبالغ التى يحصل عليها العامل ومعرفة ما إذا كانت أجراً من عدمه، ذلك أن المشرع يحدد نظاماً قانونياً للأجر ويضفى عليه حماية قانونية فعَّالة. ويتوقف على معرفة الأجر تحديد العديد من الحقوق التى تستحق للعامل مثل تحديد مقابل ساعات العمل الإضافية وأجر الإجازة والتعويض عن الإنهاء التعسفى للعقد ومكافأة نهاية الخدمة واحتساب قيمة الاشتراكات فى التأمين الاجتماعى.

---

(١) نقض ١٩٧٨/٦/٣ الهارى ج٣ ص٣١ – وطبقاً للمادة ١ ج من قانون العمل يُقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيّراً نقداً أو عيناً.

والعبرة فى تحديد ما يحصل عليه العامل أجراً أو غير ذلك هو ما ينتهى إليه القاضى من تكييف دون التقيّد بالوصف الذى يضفيه عليه طرفا العقد، ذلك أن تكييف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك من المسائل القانونية التى يتعيّن على المحكمة أن تقول كلمتها فيها، ويخضع قاضى الموضوع فى خصوص تكييفه لرقابة محكمة النقض(١).

(ب) استحقاق الأجر:

أن الأجر هو المقابل للعمل، فسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل تنفيذاً لعقد العمل(٢). ولا يلتزم صاحب العمل بالوفاء به إلا إذا أدى العامل العمل على الوجه الوارد بالعقد وبقدر العمل الذى أداه(٣). وعقد العمل هو السبب القانونى لطلب الأجر. ويشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً(٤). ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل وليس من وقت إبرام العقد. ويدفع الأجر مؤخراً أى فى نهاية المدة المحددة للقبض.

وقد عبّر الرسول ع عن أهمية الأجر واستحقاقه ووجوب أدائه بقوله: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".

والأصل فى استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل، ولم يستثنِ المشرع من هذا الأصل سوى حالات معيّنة أوردها على سبيل الحصر يستحق فيها العامل الأجر رغم عدم أدائه العمل(٥). يترتب على ذلك عدم استحقاق العامل للأجر إذا امتنع عن أداء عمله بخطأ منه كإتلافه الآلة التى يعمل عليها أو تغيبه بدون عذر(٦).

---

(١) نقض ١٩٨٠/٦/٨ الهوارى ج٤ ص١٩.
(٢) نقض ١٩٦٤/١٢/٢٣ الهوارى ج١ ص١٧٥.
(٣) نقض ١٩٨٢/١١/٢٢ الهوارى ج٥ ص٤٢.
(٤) نقض ١٩٨٥/٤/٢٢ الهوارى ج٦ ص١٦.
(٥) نقض ١٩٨٢/١/١٦، محمد عزمى البكرى ج١ ص٧١٣.
(٦) نقض ١٩٨٢/١١/٢٢ السابق.

ولا يستحق العامل الأجر إذا تم وقفه عن العمل لإخلاله بواجبات عمله[1]، أما إذا كان عدم أداء العمل مرجعه سبب قهرى فإنه يستحق أجره. مثال ذلك اعتقال العامل، فقد قضت محكمة النقض بأنه وإن كان اعتقال العامل بأمر من المحاكم العسكرية أو من سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً على العامل بيد أنه لما كانت هذه الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوة القانون بل تؤدى إلى مجرد توقفه لأن الانفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية.

وكان المبدأ السائد فى نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل حماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه، فإن مقتضى ذلك أن وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف إنما يبقى عقد العمل على الرغم من وقفه مصدر أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسى فى معاشه مما ينبغى معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له ويعد حرمانه منه بسبب اعتقاله الذى أوقف عقده أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه[2].

ويستحق العامل أجره كاملاً فى حالة عدم أداء العمل، برغم استعداده لذلك، لسبب يرجع لخطأ صاحب العمل كإغلاق المنشأة بحكم قضائى أو قرار إدارى لمخالفة ارتكبها صاحب العمل. وكذلك إذا أوقف صاحب العمل العامل لاتهامه فى جناية أو فى جنحة متصلة بالعمل ثم ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل[3].

فإذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل

---

(١) نقض ١٣/٣/١٩٧٧ س٢٨ ص٦٦٣.

(٢) نقض ٦/٣/١٩٧٧ س٢٨ ص٦١٢.

(٣) م٦٧ عمل.

اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف الأجر(١).

يتضح من ذلك أن العامل يستحق الأجر إذا منع من العمل بسبب راجع إلى رب العمل. ويستوى أن يرجع المنع إلى خطأ صاحب العمل أم إلى فعل لا ينطوى على خطأ من جانبه. وقد يكون خطأ رب العمل عمدياً كعدم تكليف العامل بعمل نكاية فيه أو غلق المصنع للضغط على العمال. ومثال الخطأ غير العمدى إهمال صيانة الآلات وتلفها وتوقفها عن العمل أو ارتكاب مخالفة تؤدى إلى غلق المنشأة. أما الفعل الذى لا يعتبر خطأ فمثاله غلق المنشأة لعدم وجود خامات أو لعدم رواج الإنتاج. ومثال السبب القهرى الخارج عن إرادة صاحب العمل الذى يؤدى إلى استحقاق العامل نصف الأجر انقطاع التيار الكهربائى أو الحريق أو صدور قرار إدارى واجب التنفيذ(٢).

المطلب الثانى

تحديد الأجر

الأصل أن يتم تحديد الأجر باتفاق طرفى العقد. ويتدخل القاضى فى بعض الحالات ليقوم بتحديده. ويتدخل المشرع أيضاً ليضع حداً أدنى للأجور. ومن ثم فإن تحديد الأجر إما أن يتم بالاتفاق أو عن طريق المحكمة أو بواسطة المشرع.

---

(١) م٤١ عمل. ويعد هذا النص مجرد تطبيق لحكم المادة ٦٩٢ مدنى التى تقضى بأنه: إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعداً لمزاولة عمله فى هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق فى أجر ذلك اليوم.

(٢) نقض ١٩٧٦/٦/٢٩ س٢٧ ص٣٤٣.

الفرع الأول

تحديد الأجر باتفاق الطرفين

يتم الاتفاق عادة بين صاحب العمل والعامل على الأجر فى عقد العمل، وقد يتم تحديد الأجر فى قرارات رب العمل التى تعد متممة للعقد. وللطرفين حرية التراضى على مقدار الأجر وطريقة أداءه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور[1].

ويعبّر رسول الله ع عن أهمية تحديد الأجر بقوله: "من استأجر أجيراً فليعلمه أجره".

ونعرض لطرق تحديد الأجر بالاتفاق ثم نبيّن تعديل طريقة تحديد الأجر، ومبدأ المساواة فى الأجر.

أولاً: طرق تحديد الأجر بالاتفاق:

يتفق الطرفان على تحديد الأجر إما على أساس الزمن أو بقدر حاصل العمل أى بالقطعة أو بالطريقتين معاً أى بالطريحة.

(أ) حساب الأجر بالزمن:

يحسب الأجر، وفقاً لهذه الطريقة، على أساس وحدة زمنية معيّنة بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ فى الاعتبار مقدار ما أنجره العمل من عمل أو ما قام به من إنتاج. إذا يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر.

وتتميّز هذه الطريقة بضمان الاستقرار فى الأجر حيث تضمن للعامل ثبات أجره فلا يتأثر بأى خفض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعى أو الشهرى. ويبدو ذلك بوضوح فى صورة الأجر الشهرى حيث يعتبر أجر العمل مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغيّر هى مدة ثلاثون يوماً، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو إجازات، وأنه يتعيّن لذلك

(١) نقض ١٩٨٠/٥/٣١ الهوارى ج٤ ص٢١.

احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً[1].

ويعيب هذه الطريقة أنها لا تحفّز العامل على تحسين أو زيادة إنتاجه وأنها تسوى بين الكفايات المتفاوتة.

(ب) حساب الأجر بالإنتاج:

يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذى يستغرقه. ولهذه الطريقة عدة صور: فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقاً لعدد القطع التى يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار المربعة التى ينجزها عامل البناء وقطع الملابس أو الأثاث التى ينجزها العامل.

تتميّز هذه الطريقة بأنها تؤدى إلى تمييز العامل النشيط أو الماهر وزيادة الإنتاج. ولكن يعيبها أنها تؤدى إلى إرهاق العامل الذى فى سبيل زيادة الأجر يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وقد يتأتى ذلك على حساب الكيف أى جودة منتجاته.

وتثير طريقة حساب الأجر بالقطعة أو بالإنتاج مشكلة تحديد متوسط الأجر اليومى للعامل وعدم مخالفة الحد الأدنى للأجر. يجيب المشرع بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا الأخير هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو فى حالات العطل أو التوقف[2].

---

(١) نقض ١٩٧١/١١/١٠ س٢٢ ص٨٨٨.

(٢) م٣٩. نقض ١٩٧٣/٣/٣ س٢٤ ص٣٦٩.

وانطلاقاً من فكرة الموازنة بين مصلحتيّ صاحب العمل والعامل استحدث القانون حكماً مؤداه أنه إذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل بالإنتاج أو بالعمولة فيجب ألا يقل فى هذه الحالة عن الحد الأدنى للأجور، ووجه المصلحة بالنسبة للعامل هو ألا يقل الأجر الذى يحصل عليه فى كل الأحوال عن الحد الأدنى المقرر للأجور، أما وجه المصلحة بالنسبة لصاحب العمل فهو إتاحة الفرصة له لتحديد الأجر بالإنتاج (القطعة أو العمولة) على أن يؤدى إلى العامل الحد الأدنى للأجر بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذى يتحدد أجره بالوحدة الزمنية.

(ج) حساب الأجر بالطريحة:

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين. يقدر الأجر على أساس زمنى مع مراعاة قدر الإنتاج فى ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه. وقد يتحدد الأجر طبقاً لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معيّن ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة فى عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة فى الأجر طبقاً للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشأة أى عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح.

ثانياً: تعديل طريقة أداء الأجر:

استقر القضاء على عدة مبادئ جوهرية فيما يتعلق بتعديل طريقة أداء الأجر تتمثل فيما يلى:

(أ) إذا تم الاتفاق على تحديد طريقة حساب الأجر، سواء فى العقد أو فى قرارات رب العمل المتممة له، فإنه لا يجوز لأى من الطرفين أن يستقل بتعديلها ولو لم يكن من شأن هذا التغيير المساس بمقدار الأجر، لأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين. فلا يجوز لصاحب العمل أو للعامل أن يستقل بإرادته المنفردة بتعديل الأجر أو طريقة أداءه.

(ب) ويجوز تعديل الأجر بالاتفاق بين الطرفين بما لا ينزل به عن الحد الأدنى المقرر قانوناً[1]. ويستطيع صاحب العمل أن يعدل طريقة تحديد الأجر إذا وافق العامل على ذلك صراحة أو ضمناً. والأصل أنه يستوى أن تكون الموافقة صريحة أو ضمنية تستخلص من الظروف. ولكن المشرع اشترط موافقة العامل الصريحة بل الكتابية فى حالة معيّنة فقضى بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهرى إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل كتابة، ويكون للعامل فى حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التى كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى[2].

(ج) ولا يجوز للقاضى تعديل طريقة أداء الأجر المتفق عليها، إلا أن هيئة التحكيم تملك ذلك، فقد قضت محكمتنا العليا بأنه إذا كان الاتفاق يقضى بأن تكون العمولة حسب الصفقات فإنه لا يجوز للمحكمة أن تقضى بتثبيت العمولة وإضافة متوسطها خلال سنة إلى الأجر بصفة دائمة لأن ذلك يعد تعديلاً غير جائز لطريقة أداء الأجر المتفق عليه[3].

ولكن هيئة التحكيم تستطيع تعديل الأجر فى منازعات العمل الجماعية استناداً إلى سلطتها فى أن تفصل فى النزاع طبقاً للتشريعات وأحكام الشريعة الإسلامية والعُرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة[4]. ويتم التعديل فى هذه الحالة استناداً إلى تغيّر الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة فى منطقة من المناطق وأن يتعلق التعديل بفئة من العمال وليس بعامل معيّن.

---

(١) ١٩٨١/٥/١٠ الموارى ج٤ ص٢٣. ويتعيّن على المحكمة أن تبيّن المصدر الذى استقت منه وجود الاتفاق على تحديد الأجر أو زيادته.

(٢) م٤٠. وتكفى موافقة العامل الضمنية على نقله من نظام الأجر اليومى أو الأسبوعى إلى الأجر الشهرى. إلا أنه ليس من شأن ذلك وحده أن يزيد أو ينتقص من أجر العامل، ولا يجوز لمجرد النقل احتساب أجر العامل باليومية المنقول إلى سلك التشهرية على أساس الأجر اليومى مضروباً فى ثلاثين يوماً. نقض ١٩٧٠/٢/٤ س٢١ ص٢٤٦.

(٣) نقض ١٩٧٦/٥/٢٩ س٢٧ ص١٤١٨ – ١٩٨٢/٣/٢٨ الهوارى ج٥ ص٤٤.

(٤) م١٨٧–نقض ١٩٦٥/٥/٢١ س١٦ ص١٥٨.

(د) يجوز لصاحب العمل أن يعدّل بإرادته المنفردة طريقة حساب الأجر استناداً إلى حقه فى تنظيم منشأته بشرط ألا يسفر التعديل عن تخفيض الأجر. فليس لرب العمل استناداً إلى سلطته التنظيمية فى تغيير نظام العمل بالمنشأة أن يعمد إلى تعديل طريقة تحديد الأجر بإرادته المنفردة بما يؤدى إلى خفضه. وعلى العكس فإن له قانوناً أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج ولا يترتب عليه تخفيض أجور العمال[1].

ولا يجوز لرب العمل، استناداً إلى سلطته التنظيمية، أن يتحايل لإنقاص أجر العامل عن طريق تغيير الأسس المؤثرة على الأجر، لذا قضى بأنه ليس لرب العمل أن يعمل من جانبه إلى إنقاص أجر عامل الإنتاج بتدخله فى العناصر المحددة لأجره بتغيير عنصر منها مما يؤدى إلى نقص الإنتاج وبالتالى خفض الأجر شأن نوع الخامة وكميتها ونسبة الإنتاج، لذا فإنه يتعيّن عليه عندئذ أن يحفظ للعامل متوسط أجره فى حالة ثبوت تغييره للعناصر المؤثرة على الإنتاج[2].

ومن جهة أخرى فإنه ليس للعامل مطالبة رب العمل بزيادة الأجر أو تعديل طريقة أدائه إذا قام بتغيير العمل بالمنشأة استناداً إلى سلطته التنظيمية، كتعديل آلات المصنع والأصناف المنتجة، حيث لا يعتبر هذا الإجراء تغييراً فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية يخوّل العمال حق طلب زيادة فئات الأجور المتفق عليها أو المطالبة بتعديل طريقة أداء الأجور، ولا يعدو أن يكون إجراء بقصد تنظيم المنشأة يملكه صاحب العمل دون معقب عليه[3].

(هـ) إذا تم تعديل طريقة حساب الأجر فإن حقوق العامل الأخرى لا ينبغى أن تتأثر سلباً بهذا التعديل. فإذا تغيّر حساب أجر العامل إلى نظام أفضل فإنه يستفيد بالمزايا التى يقررها القانون لعمال هذا النظام، كما

---

(١) نقض ١٩٨٢/١١/٨ الهوارى ج٦ ص١٨ – ١٩٨٢/٢/٢٠ الهوارى ج٥ ص٣٧.
(٢) عمال كلى شمال القاهرة، ١٩٧٧/٥/٢٠ قضية ٧٣/١٤١.
(٣) نقض ١٩٦٥/٥/٢٦ الهوارى ج١ ص٩٣.

لو انتقل من نظام الأجر باليومية أو بالأسبوع إلى المشاهرة[1]. وإذا نقل العامل من المشاهرة إلى غيرها فإنه يحتفظ بحقوقه التى كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى. وتسوى مكافأة نهاية الخدمة باعتبار أن المدة كلها قد قضيت فى الشهرية.

ثالثاً: مبدأ المساواة فى الأجر:

أورد المشرع حكماً عاماً متعلقاً بالمساواة فى الأجور، فى المنشأة الواحدة، عند تماثل الأعمال، دونما تفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة[2]. ويلاحظ أن المشرع استقى هذا المبدأ العام من أحكام الدستور واتفاقيات العمل الدولية والعربية وإن كان قد أسقط عدم التفرقة بسبب العرق نظراً لأن مصر لا تعرف هذه الصورة من صور التمييز بين الناس (التفرقة العرقية).

إذا كان الأصل هو حرية الأطراف فى الاتفاق على تحديد الأجر بشرط ألا يترل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، فإن القضاء قد استقر على مبدأ المساواة فى الأجر بين العمال الذين يتساوون فى ظروف العمل لدى رب العمل الواحد. ويستمد المبدأ أساسه من قواعد العدالة التى يستوجب أعمالها منع صاحب العمل من التفرقة بين عماله فى شأن أى حق من حقوقهم بغير مبرر. ذلك أنه لا مبرر للتفرقة بين العمال أمام التساوى فى الظروف لدى نفس صاحب العمل. أما إذا اختلف أصحاب الأعمال فإن التساوى فى الظروف لا يبرر المساواة فلكل صاحب عمل ظروفه الاقتصادية المختلفة[3].

ولكن القضاء لم يقرر مبدأ المساواة فى الأجر على إطلاقه، بل أقر حق صاحب العمل فى التمييز والتفرقة فى الأجور بين عماله للاعتبارات التى

---

(١) نقض ١٩٧٠/٢/٤ الهوارى ج١ ص٨٥، وتنص المادة ٣ من مواد إصدار قانون العمل بأنه إذا كان العامل قد نقل من سلك غير التشهرية قبل ١٩٥٩/٧ فتقدر المكافأة على أساس أن مدة الخدمة كلها قد قضيت بالتشهرية، وإذا كان هذا التحويل اعتباراً من التاريخ المشار إليه فتقدر المكافأة عن كل فترة على حدة وعلى أساس الأحر الأخير.

(٢) م٣٥ عمل.

(٣) نقض ١٩٨٠/٦/٧ الهوارى ج٤ ص٢١ - ١٩٨١/١٢/٦ س٣٢ ص٢٢٣.

يراها. ويكمن أساس التمييز فى سلطة صاحب العمل المطلقة فى إدارة منشأته وتنظيم العمل بها وتصنيف الوظائف فيها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته فى هذا الخصوص ما دامت ممارستها مجردة عن أى قصد فى الإساءة لعماله[1].

فتقرير مبدأ المساواة لا يكون إلا فى حدود سلطة صاحب العمل فى إدارة المنشأة، فله سلطة التقدير فى أن يميّز فى الأجور بين عماله وفق ما يراه من اعتبارات صالح العمل وحسن الإنتاج استناداً إلى ما له من حرية فى تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان المناسب له. ولا يصح الاستناد إلى قاعدة المساواة بما يسلب حق صاحب العمل فى تنظيم منشأته[2].

ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص خاص فى القانون لأنها من قواعد العدالة، إلا أن هذه المساواة لا تكون إلا فى الحقوق التى يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ سبيلاً إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها. ولا يجوز أعمال مبدأ المساواة إذا ترتب عليه مخالفة أحكام القانون الواجب التطبيق والمقررة من الشارع بنص صريح[3]. وكذلك إذا تقررت حقوق وأجور استثنائية لبعض العمال، فإن هذا الاستثناء لا يصلح سنداً لطلب المساواة.[4]

وعلى هذا لا تكون المساواة واجبة بين عمال صاحب العمل الواحد إلا عند التساوى فى الظروف والتكافؤ فى المؤهلات والخبرة والأقدمية، ولا تثريب على صاحب العمل إذا أقام نوعاً من التفرقة بين أجور عماله تبعاً لاختلاف نوع عملهم وظروف وطريقة أدائه، وذلك استناداً إلى سلطته فى

---

(١) نقض ١٩٨٣/٣/٢١، ١٩٨٦/٣/٣١ الهوارى ج٧ ص٤٠.
(٢) نقض ١٩٨٦/٥/١٢ طعن ٣٢ ص٥١ق.
(٣) نقض ١٩٨٥/١١/٢٤ الهوارى ج٧ ص٣٨، ١٩٨٨/١١/٢٧ طعن ١٨٨٤ س٥٣ق.
(٤) نقض ١٩٨٥/١٢/١ الهوارى ج٧ ص٣٥.

تنظيم العمل داخل منشأته، ولا وجه للحد من تلك السلطة طالما كانت ممارسته لها مبرأة عن قصد الإساءة[1].

وليست العبرة بالتمييز بين الطوائف العمال وبيان أوجهه ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها. فالتمييز يرتبط بوضع كل عامل على حدة وما يبرره. ولقاضى الموضوع سلطة تقديرية فى استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض[2].

الفرع الثانى

تحديد الأجر بواسطة القاضى

(سكوت الأطراف عن تحديد الأجر)

الأجر عنصر جوهرى فى عقد العمل. يفترض فى أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجرِ العادة بالتبرع به أو عملاً داخلاً فى مهنة من أداه[3]. وعلى ذلك فالأصل فى العمل أنه يجب الاتفاق دائماً على الأجر وإلا فقد العقد أحد عناصره، فعدم تحديد الأجر فى عقد العمل لا يؤثر فى انعقاده وصحته. ذلك أن الأجر يكون مستحقاً للعامل ولو أغفل المتعاقدان الاتفاق عليه طالما انتفت نية التبرع لدى العامل.

تكفل المشرع بتعيين الأجر حال عدم الاتفاق عليه بقوله أنه إذا لم تنص العقود الفردية أو الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدّر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدّر الأجر طبقاً لعُرف المهنة وعُرف الجهة التى يؤدى فيها العمل فإن لم يوجد عُرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة[4].

---

(١) نقض ١٤/٥/١٩٩٠ طعن ٣٣٩٤ س٥٩ق، ٢١/٥/١٩٨٩ طعن ١٠٣١ س٥٤ق.

(٢) نقض ١١/١٢/١٩٨٨ طعن ١١٧٧ س٥١ق.

(٣) م٦٨١ مدنى.

(٤) م٦٨٢ مدنى. وقد أخذ المشرع فى المادة ٣٦ بنفس الحكم. يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى أو اتفاق العمل الجماعى أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق يستحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى

مؤدى ذلك إنه إذا لم يكن الأجر محدداً فى العقد أو فى لائحة المنشأة فإن القاضى هو الذى يتولى القيام بتلك المهمة، وهو فى عمله يسترشد بأى من الأسس الثلاثة الآتية:

أولاً: السعر المقدر لعمل من ذات النوع، أى الأجر الذى يتقاضاه العمال الآخرون لدى صاحب العمل نفسه الذين يقومون بأعمال من ذات النوع.

ثانياً: عرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل. فلا يكفى الاستناد إلى عُرف المهنة، بل يلزم مراعاة عُرف الجهة أيضاً، ذلك أن الأجر يختلف، بالنسبة لذات المهنة، من جهة إلى أخرى.

ثالثاً: إذا لم يتمكن القاضى من تحديد الأجر طبقاً للمعيارين السابقين فإنه يقوم بتقديره طبقاً لقواعد العدالة وهى تقضى بوجوب مراعاة ظروف العمل والجهد الذى يبذله العامل فى أداءه ومدى ما تحققه المنشأة من أرباح ودور العامل فيها.

ويقوم القاضى بتحديد الأجر، وفقاً للأسس السابقة، كذلك فى حالة ما إذا كان الأجر المحدد فى العقد قد اتخذ صورة المشاركة فى الأرباح ولم يحقق المشروع أى ربح[1].

ففى حالة خسارة المنشأة وعدم تحقيق أرباح لا يجوز القول بأن العامل لا يتقاضى أى مقابل لأن ذلك يتنافى مع طبيعة عقد العمل الذى يستوجب أن يكون العمل بمقابل ويختلف اختلافاً جوهرياً عن عقد الشركة، حيث تتجه النية المشتركة للمتعاقدين فى عقد العمل إلى حصول العامل على أجر لقاء عمله بخلاف عقد الشركة الذى يتحمل فيه الشريك نصيبه فى الخسارة.

الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى المختص تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

(١) نقض ١٩٧٣/٣/٣ س٢٤ ص٣٧٢.

ويقوم القاضى بتطبيق نفس القواعد حال تكليف صاحب العمل للعامل بأعمال تخرج عن نطاق عمله الأصلى وتغاير طبيعته وتؤدى فى غير أوقات العمل. فمثل هذه الأعمال يستحق العامل عنها أجراً طالما لم يثبت صاحب العمل أنها كانت على سبيل التبرع. وإذا لم يحدد المتعاقدان الأجر تولى القضاء ذلك وفقاً للأسس السابقة.[1]

الفرع الثالث

التحديد التشريعى للحد الأدنى للأجور

نظراً للأهمية الحيوية للأجر حرص المشروع على وضع حداً أدنى للأجور لا يجوز التنازل عنه، ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام ومن ثم يستحق العامل الحد الأدنى المقرر قانوناً ولو اتفق المتعاقدان على أجر لا يقل عن ذلك ولا عبرة بقبول العامل إنقاص أجره عن الحد الأدنى.[2]

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق التشريعات العامة التى تصدرها الدولة فى هذا الشأن. ولا يسرى الحد الأدنى على العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهنى والحرفى إلا بعد انقضاء مدة التدرج والتدريب طبقاً لقانون العمل.[3]

---

(١) نقض ١٩٧٥/٥/٣١ س ٢٦ ص ١١٣٢.

(٢) نقض ١٩٨٥/١٢/٢٩ الهوارى ج ٧ ص ٢٣.

(٣) م ١٤٢ عمل. ويعاقب صاحب العمل الذى يخالف أحكام تحديد الحد الأدنى للأجور، بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة، وتضاعف فى حالة العود. استحدث المشرع حكماً جديداً فى المادة ٣٤ بموجبها يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وخلال مدة أقصاها ستين يوماً من تاريخ نشر القانون مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يضم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال بالتساوى بينهم. ويحدد القرار المشار إليه كيفية تشكيل المجلس ونظام سير العمل به واختصاصاته وعلى الأخص:

(أ) تقرير الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى مع الأخذ فى الاعتبار نفقات المعيشة.

ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين فى بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو فى بعض المناطق الجغرافية، مثال ذلك، العاملون فى المناطق النائية وفى الصناعات الشاقة أو الضارة صحياً أو التى تتطلب مجهوداً غير عادى.(١) وقد يفرد المشرع حداً أقصى للعاملين فى بعض المناطق مثل المناطق الحرة.(٢)

(ب) بيان الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من رئيس مجلس الوزراء على أن يعاد النظر فيه كل ثلاث سنوات على الأكثر.

وقد روعى فى هذا الحكم أن يرأس المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الاقتصادى لعنصر الأجر فى علاقات العمل، حيث تتوافر لديه القدرة على مستوى الأجور ومقتضيات رفعها ومدى تناسب ذلك والحالة الاقتصادية فى البلاد.

وتجدر الإشارة فى هذا الصدد إلى أن عبارة المستوى القومى لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد أدنى يزيد عن الحد العام المقرر، وذلك فى بعض المناطق والأنشطة التى قد يرى المجلس ضرورة تمييزها فى هذا الخصوص.

كما يلاحظ أن المشرع قد أتى بعبارة نفقات المعيشة وهى عبارة مستقاة من اتفاقيات العمل الدولية، وتستخدم للدلالة على الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل وأسرته وتتحدد بها احتياجاته المعيشية الأساسية.

أوردت المادة الثانية من مواد الإصدار حكماً انتقالياً بموجبه يستحق العاملون الذين يسرى فى شأنهم أحكام القانون علاوة سنوية دورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الثابت الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية المنظمة لهذه العلاوات.

ويلاحظ أن حكم هذه المادة حكما انتقالياً ينتهى العمل به حين يتم تشكيل المجلس القومى للأجور ويمارس اختصاصاته ويصدر القرارات المنظمة لهذه العلاوات.

و قد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء مجلس قومى للأجور, و يضم ٨ اعضاء من الوزراء و رئيسا الجهاز المركزى للتعبئة, و التنظيم و الإدارة, و أمين عام المجلس القومى للمرأة و أربع أعضاء من منظمات أصحاب الأعمال و أربع أعضاء عن العمال يختارهم الإتحاد العام, و يرأس المجلس وزير التخطيط.

(١) انظر القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ الخاص بتحديد أجور العاملين بالمناجم والمحاجر.

(٢) تنص المادة ١٣٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٩، الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ على أن يكون الحد الأدنى دولار أمريكى ونصف أو ما يعادله، ويتم سداده بما يعادله بالجنيه المصرى بأعلى سعر صرف معلن فى تاريخ الاستحقاق.

وعند تحديد الحد الأدنى للأجر يؤخذ فى الاعتبار الأجر الشامل الذى يضم الأجر الأساسى وكافة ملحقاته بما فى ذلك إعانة غلاء المعيشة[1]، أى أنه يعتد بالأجر النقدى الذى يدفع مقابل العمل بالإضافة إلى كافة صور الأجر الأخرى بما فى ذلك الميزات العينية عدا الطعام الذى قد يقدمه صاحب العمل للعامل، فهو لا يدخل فى حساب الحد الأدنى للأجر.

ومن المقرر أن الوهبة يمكن أن تكون جزءاً من الأجر وقد تكون كل الأجر[2] ولكن بشرط ألا يقل ما يتقاضاه العامل فى النهاية عن الحد الأدنى للأجور. لذا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى للأجور.[3]

ويخضع جميع العمال الخاضعين لقانون العمل لأحكام الحد الأدنى للأجر بما فى ذلك العامل الزراعى، أياً كانت مدة عقد العمل، وسواء كان باتاً أم تحت الاختبار، وبغض النظر عن طريقة تحديد الأجر ولو بالقطعة أو بالطريحة. فإذا تحدد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة فلا يجوز أن يقل ما يتقاضاه العامل من أجر، مقابل انتاجه أيا كان مقداره، عن الحد الأدنى للأجر[4].

ولا يتأثر استحقاق العامل لهذا الحد بمستوى كفائته المهنية أو بمستوى إنتاجه وإذا زيد الحد الأدنى للأجر تعين أن يضاف إليه العلاوات التى حصل عليها العامل قبل هذه الزيادة. وإذا أدى العامل ساعات عمل إضافية فإن الأجر الذى يحصل عليه العامل مقابلها لا يدخل فى حساب الحد الأدنى للأجر.

---

(١) قرر المشرع بقوانين متعاقبة علاوات غلاء معيشة للعمال الخاضعين لقانون العمل، مثال ذلك القانون ٢٦ لسنة ١٩٨٠ الذى يقرر علاوة استثنائية قدرها ١٠٪ من الأجر على ألا تزيد على عشرة جنيهات شهرياً و القانون ١٣٨ لسنة ١٩٩٠.

(٢) م ٦٨٤ مدنى التى تقضى بأنه يجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب، ألا يكون للعامل سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام.

(٣) م ٣٧.

(٤) نقض ١٩٦٥/١١/١٧ س ١٦ ص ١٠٩٨.

المبحث الثانى
صور الأجر وملحقاته

يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه ومهما كانت تسميته. وللأجر أشكال عديدة ومتنوعة[1]، ويمكن إجمال صور الأجر وملحقاته فى: العمولة، النسبة المئوية وحصص الأرباح، الوهبة، المنحة، المكافأة، العلاوة، البدل، المزايا العينية، الأجر الإضافى.

وطبقاً للمادة ١/ج: يعتبر أجراً على الأخص ما يلى: العمولة، النسبة المئوية، العلاوات، المزايا العينية، المنح، البدل، المشاركة فى الأرباح، الوهبة.

ويجرى قضاء محكمة النقض على التمييز بين الأجر وملحقاته ومناط استحقاق كل منها:

إن الأصل فى استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ – إنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهى ملحقات غير دائمة، وليس لها صفة الثبات والاستمرار وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن حوافز الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليست لها صفة الاستمرار والثبات ولا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز فى العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وقيامه بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز، وبمقدار ما حققه فى العمل أما إذا لم يباشره فلا

---

(١) م٦٨٣/ ٦٨٤ مدنى – المادة الأولى من قانون العمل. وبصفة عامة فإن تكييف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك هو من المسائل القانونية التى يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها، نقض ١٩٧٢/١٢/٢٣ س ٢٣ ص ١٤٦٢.

يستحقها وإذ كانت الحوافز الجماعية وفرائضها والنسبة المقررة لشاغلى الدرجة الثانية والأرباح تعتبر من قبيل الحوافز، أما منح رئيس الجمهورية فهى مبالغ إضافية تعطى للعاملين فى مناسبات أو أوقات معينة، فهى بذلك لا تعتبر من قبيل الحوافز ولا تسرى عليها أحكامها.(١)

المطلب الأول

العمولة Commission

يتخذ الأجر، أحيانا، صورة العمولة التى تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين. فهذه العمولة عبارة عن نسبة مئوية يعطيها لهم صاحب العمل من قيمة التوصيات والصفقات التى يقومون بالحصول عليها وإتمامها، ويعتبر فى حكم العمالة النسب المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه.(٢)

والعمولة قد تكون كل الأجر أى الأجر الوحيد للعامل ولا يتناول أجراً سواها، وقد تضاف إلى أجر ثابت كعنصر تكميلى له وتعتبر من ملحقاته.(٣) وتختلف العمولة عن المشاركة فى الأرباح فى أنها تقدر على أساس قيمة الصفقة التى أنجزها العامل وليس على أساس الأرباح، ولذلك فهى تستحق بغض النظر عن الربح الذى يحققه صاحب العمل. ويشترط لاعتبار العمولة أجرا أو جزءا من الأجر أن يكون من تقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل حتى ولو كان يعمل لحساب أكثر من صاحب عمل.(٤)

---

(١) الطعن رقم ٤٠٥ س ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/١/١٢، الطعن رقم ١٥٩٣ س ٥١ ق جلسة ١٩٨٨/١٢/٢٦، الطعن رقم ٣٥٦ س ٥٠ ق جلسة ١٩٨٥/٦/٣.

(٢) م ٦٨٣ مدنى.

(٣) نقض ١٩٨٢/٣/٢٧ طعن ١٠ س ٤٧ ق، ونظراً لأن العمولة لا تعدو أن تكون هى كل الأجر أو بعضه فإنها تدخل بذلك فى حساب المكافأة. نقض ١٩٦٦/٥/٢٥ الهوارى ج١ ص ١٤٨.

(٤) م ١/٦٧٦ مدنى – نقض ١٩٨١/٢/٨ طعن ١٥٢ س ٥٠ ق.

الأصل هو اتفاق المتعاقدان فى عقد العمل على نسبة العمولة وشروط استحقاقها، وفى حالة عدم وجود اتفاق يتولى القضاء ذلك طبقاً لأسس تحديد الأجر مع مراعاة القواعد الآتية:

أولاً: تستحق العمولة، فى الأصل، عن الصفقة التى ساهم العامل مباشرة فى إتمامها، ويمكن أن تستحق كذلك طبقا للإتفاق أو العرف، عن الصفقات التى يمكن اعتبار إنجازها راجعاً إلى جهد العامل غير المباشر أى نتيجة نشاطه العام فى المنطقة التى يعمل فيها.

ثانياً: تحسب العمولة على أساس قيمة الصفقة، وتقدر هذه القيمة، فى الأصل، على أساس الثمن العادى، ما لم يجر الاتفاق أو العرف على إضافة بعض الملحقات كمصاريف الشحن والتغليف أو استنزال الخصم الذى يمنح للعميل.

ثالثاً: يتوقف استحقاق العمولة فى الأصل على مجرد إبرام الصفقة بصرف النظر عن التنفيذ والوفاء بالثمن ما لم يتفق على أن تستحق العمولة على المبالغ التى يتم سدادها بالفعل تنفيذا للصفقة التى توسط العامل فى إبرامها. وتقضى العدالة بعدم حرمان العامل من العمولة إذا كان عدم تنفيذ الصفة راجعاً إلى خطأ صاحب العمل.

رابعاً: تعتبر العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليس لها صفة الثبات أو الاستمرار، فهى بمثابة مكافأة قصد بها إيجاد حافز [illegible] ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها،[1] وهو العمل المقرر له هذه العمولة أى

---

(١) نقض ٢/٦/١٩٧٧ س ٢٨ ص ١٤٣٢ – ١٢/٢/١٩٩٠ طعن ١٩٣٧ س ٥٦ ق، ٢٦٣٧ س ٥٩ ق.

مجلس إدارة شركة القطاع العام. سلطته فى تحديد نسبة العمولة أو تعديلها. شرطة أن يتم ذلك فى إطار نظام عام للعمولة يسرى على كافة العاملين أو مجموعة منهم دون تمييز وإلا يكون مشوباً بالتعسف وسوء القصد، م ٤٧، ٤٨ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨. (الطعن رقم ١٥١٢ لسنة ٦٣ ق ــ جلسة ٢٦/٢/٢٠٠٤).

العامل بالشركة الطاعنة الخاضع لنظام البيع بالعمولة مسئوليته عن مديونيات العملاء حتى تمام تحصيلها كاملة. التأخير فى تحصيل هذه المديونية. أثره حق الشركة فى خصم

قيام العامل بالبيع أو التوزيع الفعلى. فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع، أما إذا لم يباشره فلا تستحق هذه العمولة.[1] ويترتب على ذلك عدم استحقاق العمولة فى الحالات الآتية: فترة وقف العامل عن العمل،[2] نقل العامل من عمل مقرر له عمولة على البيع أو التوزيع إلى عمل آخر غير مقرر له عمولة،[3] إذا لم يعمل العامل أصلا،[4] ولا يشمل الأجر الكامل العمولة فلا يستحق متوسطها فى أيام الإجازات الاعتيادية أو المرضية.[5] والحكم النهائى باستحقاق العامل عمولة عن فترة عمله بقسم البيع لا حجية له فى دعوى جديدة يطلب فيها عمولة عن فترة لاحقة لنقله من القسم المذكور إلى عمل آخر لا تستحق عنه عمولة.[6]

قيمتها من عمولاته ومن أى مستحقات له. (الطعن رقم ٢٣٢٦ لسنة ٧٢ق ــ جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢١).

العمولة ماهيتها. اعتبارها أجراً أساسياً شرطة أن تكون وحدها الأجر المتفق عليه. إضافتها إلى أجر ثابت. اعتبارها من ملحقات الأجر غير الدائمة. عدم استحقاق العامل لها إذا لم يتحقق سببها. (الطعن رقم ١٥١٢ لسنة ٦٣ق ــ جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٦).

(١) نقض ١٩٧٩/١٢/١٥ س ٣٠ جـ ٣ ص ٢٨٧. ويمكن أن تتمثل العمولة فى صورة مبلغ يعطى لسائق السيارة النقل عن كل كيلومتر تقطعه السيارة محملة، ولا يستحقها السائق إلا إذا تحقق سببها وهو القيادة الفعلية للسيارة محملة وبمقدار مسافات هذه القيادة. نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١ ص ٦٥٥.

(٢) نقض ١٩٨٠/٦/٢٢ س ٣١ ص ١٨١٢.

(٣) نقض ١٩٨٦/١١/١٩ طعن ١١٥٩ س ٤٩.

(٤) نقض ١٩٧٨/١/١٤ س ٢٩ ص ١٩١. نقض ١٩٨٠/٣/١ طعن ٦٢٠ س ٤٣ ق.

(٥) وينبغى فى هذه المناسبة الإشارة إلى حكم المادة ٢٩ من قانون العمل الذى يعد قيداً على هذا الفضاء، حيث يقضى النص بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومى لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابته مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الاجازات السنوية أو المرضية أو اجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو فى حالات العطل أو التوقف.

(٦) نقض ١٩٧٧/٦/١٢ س ٢٨ ص ١٤٣٢ – ١٩٨٩/٤/٩ طعن ٣٩١ س ٥٣ ق.

خامسا: يجوز الاتفاق على تعديل العمولة أو استبدالها بأجر ثابت أو تغيير طريقة حسابها ومقدارها. ويعتبر هذا الاتفاق صحيحاً ولا يمس حقوقاً قررتها قوانين العمل. ولكن لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديل العمولة أو إلغائها، فإذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل بمرتب ثابت وعمولة فإنه لا يجوز تعديل ذلك الاتفاق إلا باتفاق الطرفين، إذ يحظر تعديل طريقة احتساب الأجر المتفق عليه فى العقد بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين إذا أدى هذا التعديل إلى خفض الأجر.[1]

سادسا: جرى قضاء النقض على أنه يجوز لصاحب العمل، استناداً الى سلطته فى تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، تحديد نسبة العمولة أو تعديلها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. ولا يجوز النعى عليه من العامل ولو أدى التعديل إلى نقض العمولة ما دام هذا الإجراء غير مشوب بالعسف وسوء القصد،[2] وطالما أن ذلك يستهدف تطور الإنتاج وتنميته وتنظيم العمل وبشرط أن يتم ذلك فى إطار نظام عام للعمولة يسرى على كافة العاملين أو مجموعة منهم دون تمييز

ولصاحب العمل نقل العامل من عمل مقرر له عمولة إلى آخر غير مقرر له هذه العمولة إذا كان لا يختلف عن الأول اختلافا جوهرياً واقتضت مصلحة لعمل ذلك،[3] إلا أنه فى غير هذه الأحوال وفى غير تلك المبررات لا يجوز لصاحب العمل إلغاء العمولة أو تعديلها بإرادته المنفردة.[4] وللعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الذى لحقه من تعمده حرمانه من

---

(١) نقض ١٩٨٠/١/٢٥ الهوارى جـ ٤ ص ٥٢.

(٢) نقض ١٩٧٢/٢/٢ س ٢٣ ص ١١٢ – ٩٨٢/٥/١٧، الهوارى جـ ٥ ص ٥٤ – ١٩٨٨/٥/٢٣ طعن ١٧٨٨ س ٥٢ ق.

(٣) نقض ١٩٨٤/٥/٧ الهوارى جـ ٦ ص ٢٨ – والجدير بالذكر أن قانون العمل يشترط لصحة نقل العامل إلى عمل آخر غير المتفق عليه عدم المساس بحقوق العامل المادية (م ٧٦).

(٤) نقض ١٩٨٢/٣/١٤ طعن ٥٩ س ٤٣ ق.

عمولة بعض المنتجات أو تفويت حقه فى العمولة بالنسبة لبعض الصفقات ولكن تعويض العامل عما لحقه من ضرر عن الحرمان من العمولة لا ينطوى على تسليم بحقه فى عمولة ثابته وبوجوب تقدير العمولة بحسب المبيعات.[1]

سابعا: إذا انتهت خدمات الممثل التجارى والمندوب الجواب، ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة فى استخدامه، كان له الحق فى أن يتقاضى على سبيل الأجر العمولة المتفق عليها أو التى يقضى بها العرف عن التوصيات التى لم تبلغ لرب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعى لدى العملاء اثناء مدة خدمتهم وتكون المطالبة خلال المدة المعتادة طبقاً لعرف المهنة.[2]

ولا تسرى مدة تقادم الدعوى الناشئه عن العمولة بعد انقضاء عقد العمل، وهى سنة، إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.[3] فإذا علم العامل بمتوسط عمولته الشهرى ولم يرفع الدعوى بالمطالبة به إلا بعد مضى سنة من تاريخ علمه، فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم.[4]

المطلب الثانى

النسبة المئوية وحصص الأرباح

النسبة المئوية هى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.[5]

---

(١) نقض ١٩٨٥/٢/١١ الهوارى جـ ٦ ص ٣٠.

(٢) م ٢/٦٧٦ مدنى.

(٣) م ١/٦٩٨ مدنى.

(٤) نقض ١٩٨٢/١٢/١٤ طعن ٤٤٣ س ٥٢ ق.

(٥) المادة ١/جـ - ٢.

جرى العمل فى بعض المنشآت، التى تقوم ببيع السلع أو تقديم الخدمات إلى الجمهور، على إعطاء العاملين نسبة مئوية من قيمة المبيعات بقصد تشجيعهم على بذل الجهد فى استمالة العملاء وزيادة حصيلة البيع. ويطلق على هذه النسبة اسم "الجلدة" وهى صورة من صور العمولة وتخضع لنفس الأحكام السابق عرضها.

ويجوز أن يتحدد كل أو بعض أجر العامل على أساس نسبة من إيرادات المنشأة أو حصة من الأرباح التى تحققها.[1] وتختلف النسبة المئوية من الإيراد عن الحصة فى الربح. فالإيراد يشمل الإيرادات التى تحققها المنشأة أى مجموع رقم أعمال صاحب العمل فى المشروع. وتتحدد نسبة العامل على أساس هذا المجموع ويحصل على هذه النسبة لمجرد تحقق الإيراد بصرف النظر عما إذا كان الإيراد ينتهى إلى ربح أو خسارة، إذ تحسب النسبة على أساس رقم المبيعات سواء حققت المنشأة ربحاً أو لم تحقق أو أصيبت بخسارة. أما حصة الأرباح فهى لا تستحق إلا إذا حققت المنشأة ربحاً، أى أن حق العامل يرتبط بما يتحقق من أرباح.[2]

(١) نقض ١٩٧٤/١/١٢ س ٢٥ ص ١٤٧ وقد ورد أنه من المقرر قانوناً أن أجر العامل كما يكون مبلغاً محدداً يكون أيضاً نسبة مئوية معينة متفقاً عليها.

(٢) وتقرر محكمة النقض بأن الأجور التى تدفع للعاملين على أساس نسبة معينة من الأرباح تعد من التكاليف التى يحق لصاحب العمل خصمها عند تحديد الربح الخاضع لضريبة الأرباح التجارية والصناعية. ولكن ينبغى لتوافر وصف الأجر بالنسبة للحصة من الربح التى يتقاضاها العامل أن تمثل المقابل القانونى لما يؤديه من عمل، فلا يكون مبالغاً فيها على نحو لا يتناسب مع الأجر المعتاد مما يعد تحايلا للتهرب من الضريبة. ومن ثم فإنه ينبغى التحقق من تناسب الأجر الذى يتقاضاه العمال، حتى ولو كانت تربطهم بصاحب المنشأة علاقة وثيقة من القرابة أو المصاهرة، وما يؤدونه من عمل فعلى مع مراعاة ظروف المنشأة والمقارنة بينها وبين المنشآت المشابهة. نقض ١٩٧٣/٢/١٤ س ٢٤ ص ٢٤٢.

واشتراك العامل فى الإيرادات أو الأرباح قد يكون مصدره الاتفاق أو العرف أو نص القانون.(١) ويحدد الاتفاق أو النص حصة العامل فى الربح وشروط استحقاقها، وليس لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة تلك الأحكام على نحو يضر بحقوق العامل. ويلاحظ أن مشاركة العامل فى الأرباح لا يؤدى إلى نعت العامل بوصف الشريك طالما يخضع لرقابة واشراف وتبعية صاحب العمل ولا تتوافر لدى العامل نية المشاركة ولا يتحمل بالتالى فى خسائر المشروع.

وحصة العامل من الإيراد أو الأرباح قد تمثل كل أجر العامل وقد تكون جزءاً منه، أى أن يكون هناك أجر ثابت تضاف إليه هذه الحصة. فإذا كانت النسبة من الأرباح جزءاً من الأجر فإنها لا تستحق إلا إذا حقق المشروع أرباحاً. أما إذا كانت هذه النسبة تمثل المصدر الوحيد للعامل ولم تحقق المنشأة أى ربح فإن العامل يستحق أجره الذى يتولى القاضى تقديره فى هذه الحالة.(٢) وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يتقاضى العامل أقل من الحد الأدنى للأجور المقررة بالقانون.

ولضمان حق العامل فى الحصول على نصيبه من الإيراد او الأرباح ألزم المشرع صاحب العمل بأن يقدم للعامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه، كما ألزمه بأن يقدم للعامل أو إلى شخص آخر موثوق به، يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضى، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له فى ذلك بالإطلاع على دفاتره.(٣)

---

(١) مثال ذلك القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ الذى يلزم الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة بتوزيع ما لا يقل عن ١٠% من أرباحها على العاملين بها.

(٢) طبقاً لأسس تحديد الأجر المقررة فى المادة ١/٦٨٢ مدنى – نقض ١٩٧٣/٢/٢٧ الهوارى ج ٣ ص ١٣٥ – ١٩٧٣/٣/٣ س ٢٤ ص ٣٧٢.

(٣) م ٦٩١ مدنى. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل ص ٩١.

ويمكن أن تنتهى خدمة العامل قبل نهاية السنة المالية للمنشأة وقبل اتمام عملية الجرد أو حساب الأرباح أو الخسائر. لا يعنى ذلك حرمان العامل من حصته فى الأرباح، بل يستحق، حينئذ، نسبة من الأرباح تتناسب مع المدة التى اشتغلها من السنة لدى صاحب العمل، وذلك بغض النظر عن انتهاء الخدمة،(١) ولو كان هو الفصل لأن ما يستحقه العامل، فى هذه الحالة، هو أجر عن عمل قام به فعلاً قبل فصله.

المطلب الثالث

الوهـــبة

(أ) تعريف الوهبة

الوهبة أو "البقشيش" عبارة عن مبلغ من المال يحصل عليه العامل من عملاء صاحب العمل الذى يتعامل معهم مباشرة بمناسبة عمله ودون قيام أى رابطة عقدية بينه وبينهم فلا يعتبر وهبة النقود التى يعطيها صاحب العمل للعامل زيادة على أجره تشجيعاً له على اتقان عمله وذلك بسبب وجود علاقة العمل بينهما،(٢) بينما يعد وهبة المال الذى يعطيه عملاء المنشأة للعامل بمناسبة أداء الخدمة، كما يحدث فى الفنادق والمطاعم وصالونات الحلاقة. وتتمثل الوهبة، غالبا فى صورة مبلغ من النقود إلى جانب ثمن السلعة أو الخدمة، إلا أنها تأخذ أحيانا طابعاً عينياً كمقدار من الحبوب يحصل عليه عامل المطحن من كل مكيال.

والأصل أن الوهبة نظام اختيارى متروك لحرية العميل ومدى تقديره لخدمة العامل ومن ثم لا علاقة لها بثمن السلعة أو الخدمة أو أجر العامل ولا

(١) ونظراً لأن النسبة فى الأرباح تعد عنصرا من عناصر مكافأة نهاية الخدمة فإن مدة سقوط الدعوى بالتقادم لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل أو ورثته بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. نقض ١٩٦٦/٣/٢٣ الهوارى ج ١ ص ١٤١.

(٢) مثال ذلك المبلغ الذى يعطيه الطبيب أو مدير المستشفى للمرضى فى مناسبة معينة، بينما يعد وهبة المال الذى يعطيه المريض لهذا الممرض.

تعد جزءاً من هذا الأجر، لأن العميل وليس صاحب العمل هو الذى يدفعها للعامل على سبيل المجاملة والتبرع، إلا أن الوهبة ذاعت وانتشرت فى كثير من الأعمال، وبات دفعها أمراً ثابتاً ومنتظماً، حيث يصعب على العملاء الامتناع عن دفعها رغم عدم الالتزام قانوناً بأدائها، وأصبح دخل العامل منها كبيرا، مما دفع أصحاب الأعمال إلى الاعتداد بها فى تقدير أجور العمال.

بل إن صاحب العمل قد لا يعطى العامل أجراً مكتفياً بما يحصل عليه من وهبة، فالوهبة قد تكون جزءاً من الأجر وقد تصبح هى كل أجر العامل. ويتم دفع الوهبة من العميل، طواعية إلى العامل مباشرة، إلا أن بعض أصحاب الأعمال يقومون بفرضها فى صورة نسبة مئوية تضاف إلى ثمن الخدمة أو السلعة ويتم تجميعها وتوزيع حصيلتها على العمال[1] مما دفع المشرع إلى تنظيمها.

(ب) شروط اعتبار الوهبة أجراً

يعتبر أجرا على الأخص ما يلى: الوهبة إذا جرت العادة بدفعها كانت لها قواعد تسمح بتحديدها.[2]

يتضح من ذلك التعريف أن الوهبة لا تعتبر أجراً إلا إذا توافر شرطان:[3]

أولاً: أن يجرى العرف بدفعها. والمقصود هنا ليس العرف بمعناه الدقيق بركنيه المادى والمعنوى، أى تكرار وانتظام دفع الوهبة مع الاعتقاد بدفعها، ولكن يكفى أن تجرى العادة بين العملاء على دفع الوهبة للعاملين بحيث يكون ذلك أمراً متوقعاً عند إبرام عقد العمل وتحديد أجر العامل.

---

(١) وتعتبر هذه النسبة فى حكم الوهبة، ويستوى أن يتعلق الأمر بمنشأة سياحية أو بمحال غير سياحية (م١ / ٨ عمل).

(٢) نفس الهامش.

(٣) م ٦٨٤ / ١ مدنى، م ٨/١ عمل

ثانياً: أن يكون للوهبة قواعد تسمح بضبطها. وانضباط الوهبة وتحديدها يعد أمراً ضرورياً لأنها تمثل جزءاً من أجر العامل بل قد تكون أجره الوحيد، ومن ثم يترتب على ذلك تحديد العديد من حقوق العامل، مثل حقه فى الأجر أثناء مرضه أو أجازاته.

وتكون الوهبة منضبطة إذا تحددت بنسبة معينة من ثمن السلعة أو الخدمة أو كان صاحب العمل يتولى مراقبتها وتوزيعها سواء كان هو الذى يقوم بتحصيلها أم العمال هم الذين يتقاضونها من العملاء مباشرة. ولعل المثال الواضح لضبط الوهبة هو قيام رب العمل بجمع ما يدفعه العملاء إلى المستخدمين فى المتجر الواحد ليقوم بعد ذلك بتوزيعه عليهم بنفسه أو تحت إشرافه.[1] أما إذا كان العامل يقبض الوهبة من العميل مباشرة بحيث يتعذر تحديدها أو معرفتها، فإنها لا تعد أجراً ولا تكون جزءاً منه.

(ج) آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر

إذا توافر الشرطان السابقان اعتبرت الوهبة جزءاً من أجر العامل، بل ويمكن أن تكون كل ما يتقاضاه العامل من أجر،[2] وتخضع آنذاك للنظام القانونى للأجر. ولا ينبغى أن يقل ما يتقاضاه العامل منها، وحدها أو بالإضافة إلى أجره الثابت، عن الحد الأدنى المقرر قانونا للأجور، وإلا التزم صاحب العمل بتكملتها إلى ذلك الحد.[3]

ويثير اعتبار الوهبة من قبيل الأجر عدة نقاط جوهرية:

أولاً: تقرر محكمة النقض بأنه ليس فى نصوص القانون ما يمنع صاحب العمل من الاتفاق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة بمراعاة الحد الأدنى لها، لأن ذلك لا يعدو أن يكون

---

(١) م ٢/٦٨٤ مدنى.
(٢) م ١ عمل، م ٣/٦٨٤ مدنى.
(٣) نقض ١٩٦٥/١١/١٧ س ١٦ ص ١٠٩٨.

وسيلة لتحديد الأجر،[1] ومن ثم يجوز لصاحب العمل الحصول على جزء من الوهبة مقابل جعل كل أو بعض أجر العامل فى صورة أجر ثابت مقطوع بشرط ألا يستغل صاحب العمل ذلك للإثراء على حساب العاملين.

لذا يجب أن تقوم كل منشأة فى نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين مع حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة، فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم.[2]

ثانياً: تقرر محكمة النقض بأنه ليس فى نصوص القانون ما يمنع اتفاق صاحب العمل مع العمال على اختصاصه بجزء من الوهبة مقابل ما يقومون باتلافه أو فقده من أدوات. وأجازت احتجاز صاحب العمل نسبة ٢% من حصيلة الوهبة ومقدارها ١٠%، لتغطية خسائرهم الناجمة عن فقد وتلف أدواتهم.[3]

ثالثاً: الأصل هو أن يقتصر توزيع الوهبة على العمال الذين يتصلون بالعملاء،[4] إلا أن هذه القاعدة لا تتعلق بالنظام العام ومن ثم يجوز الاتفاق على توزيع الوهبة على جميع العمال أو تخصيص نسبة منها للعاملين غير المتصلين بالعملاء. وقد أخذ المشرع المصرى بمبدا توزيع جزء من حصيلة مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية والفندقية على العاملين غير المتصلين بالعملاء. ويعتمد فى تحديد فئة العامل بما ورد فى عقد عمله وما أدخل عليه من تعديلات وطبيعة العمل الذى يمارسه فعلا.[5]

---

(١) نقض ١٩٦٥/١١/١٧ س ١٦ ص ١٠٩٨.

(٢) م ٥ من القرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤.

(٣) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ س ٣٠ ص ٨١٥.

(٤) وقد تبنى المشرع هذا الاتجاه فى المشروع التمهيدى للقانون المدنى منه. مجموعة الأعمال التحضيرية جـ ٥ ص ١٣٥ – وتبنى نفس الاتجاه فى القرار رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣، وقد صدر هذا القرار لوزير العمل بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة، استناداً إلى المادة ٨/١ من قانون العمل، لبيان توزيع حصيلة مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية والفندقية.

(٥) تنص المادة الأولى من ذلك القرار على أنه مع عدم الاخلال بأى نسبة أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسى للمنشأة أو العقد الجماعى تصرف للعاملين بالمنشأة ٨٠% من

المطلب الرابع
المنح والمكافآت

(أ) تعريف

المنحة هي ما يعطيه صاحب العمل لعماله، من مبالغ نقدية أو أداءات عينية، زيادة على أجورهم المحددة، وذلك فى مناسبات أو أوقات معينة كالأعياد العامة أو الأعياد الخاصة بصاحب العمل كالزواج أو الولادة، أو مرتب الشهر الثالث عشر الذى تصرفه بعض المنشآت لعمالها فى نهاية كل عام.

والمكافأة هى ما يعطيه صاحب العمل للعامل، من مبالغ نقدية أو أداءات عينية، زيادة على أجورهم المحددة، جزاء أمانته واخلاصه وتفانيه فى العمل أو كفاءته مثل زيادة الانتاج وتحسين نوعه وتوفير النفقات وتقليل استهلاك المواد الأولية والانتظام فى العمل وعدم ارتكاب مخالفات أو حوادث.

يكمن الاختلاف بين المنحة والمكافأة فى الأغراض أو البواعث التى تعطى للعامل من أجلها، ولا يؤثر اختلاف الباعث على وحدة الأحكام المطبقة فى الحالتين، فقد سوي المشرع بينهما.(1)

الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة، ويخصص الباقى لصاحب العمل مقابل الكسر والفقد والتلف الذى يحل بأدوات المنشأة. وتوزع نسبة الـ٨٠٪ كالآتى: (أ) ٦٠٪ على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء وهم جميع العاملين عدا المدير العام ونائبه والمدير المقيم ومديرو الإدارات ونوابهم والعاملين بالأعمال غير المتصلة مباشرة بالعملاء التى بينها النص على سبيل الحصر. (ب) ١٥٪ على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشرا بالعملاء. (ج) ٥٪ حوافز على المستحقين من جميع العاملين بالمنشأة. وبالنسبة للملاهى الليلية تتعدل النسبة من ٦٠٪ إلى ٥٠٪ ومن ١٥٪ إلى ٢٥٪ ولا يجوز فى جميع الأحوال، أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى، إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل. ولا يجوز تعديل النسب السابقة إلا إذا كان ذلك لصالح العمال كما لو تعلق الأمر بخفض نسبة الـ ٢٠٪ مقابل التلفيات وزيادة نسبة الـ٨٠٪.

(1) م ٣/٦٨٣، م ١/٥ عمل.

(ب) هل المنحة أو المكافأة جزء من الأجر؟

تعتبر المنحة، ومثلها المكافأة، فى الأصل تبرعاً من صاحب العمل، فهو غير ملزم بأدائها لعماله، ويخضع مقدارها لإرادته. وبالرغم من أنها تعطى للعامل بمناسبة العمل إلا أنها خاضعة لسلطة صاحب العمل التقديرية،[1] ومن ثم فهى لا تعتبر جزءاً من الأجر ولا تسرى عليها الأحكام الخاصة بالأجور.

ويزول وصف التبرع عن المنحة أو المكافأة، وتثبت لها صفة الأجر إذا كانت مقررة بموجب نص فى عقد العمل الفردى أو عقد العمل الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للعمل أو إذا جرى العرف بمنحها.[2] هنا يلتزم رب العمل بأدائها للعامل ولا يستطيع الرجوع أو العدول عنها أو انقاص قدرها، حيث أصبحت من ملحقات الأجر الأصلى وتعتبر بالتالى جزءاً من الأجر.

فإذا تقررت المنحة بنص فى عقد العمل فإن العقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز تعديله بالإرادة المنفردة، وإذا تقررت فى النظام الأساسى للمنشأه فإنها تصبح حقاً مكتسباً للعمال لا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من ذلك الحق عند تعديل هذا النظام.

وطبقاً للمادة ١/ج/٥: ويعتبر أجراً على الأخص ما يلى.. المنح، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره أو ما يصرف له جزاء أمانته أو كفائته إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل أو جرت العادة بمنحها متى توافرت له صفات العمومية والدوام والثبات.

---

(١) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ص ٣٨٨ – ١٩٨٥/٤/٢٩ طعن ٢٢٦٩ س ٥٤ ق.
(٢) نقض ١٩٦٣/٦/١٣ س ١٤ ص ٨٠٤.

ويجرى قضاء النقض على أن الأصل فى المنحة أنها تبرع ولا تصبح التزاما يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة فى عقد العمل أو لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.[1]

ومتى توافرت شروط المنحة أصبحت حقاً مكتسبا للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم، ولا يمنع ذلك – وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض – تحقق خسارة أو انخفاض الربح بعد استحقاقها.[2] وعلى العكس فإنه إذا كانت لائحة الشركة قد نصت على أنها لا تدخل ضمن الأجر فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا التزاماً ومن شأنه أن ينفى جريان العرف بها.[3]

(ج) العرف مصدر الحق فى المنحة

يستقر الفقه والقضاء استنادا إلى نصوص القانون المدنى وقانون العمل، على أن المنحة أو المكافأة تعتبر جزءاً من الأجر إذا جرى العرف بمنحها.[4] ولكن ما المقصود بالعرف فى هذا الصدد؟

العرف هنا يقترب من العرف بمعناه الاصطلاحى من حيث ضرورة توافر ركنيه المادى والمعنى أى الاعتياد على دفع المنحة مع الاعتقاد فى إلزامها، ولكن العرف، فى هذا المقام يختلف فيما يتعلق بعموم الاعتياد، حيث يتوافر الاعتياد من مجرد ما يجرى عليه العمل فى المشروع بين صاحب العمل والعمال دون أن يلزم توافر ذلك على مستوى المهنة.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك بقولها: ويتوافر العرف، فى هذا الخصوص، إذا جرى صاحب العمل على إعطاء عماله المنحة بحيث أنها لم تعد

(١) نقض ١٩٧٨/٣/٤ س ٢٩ ص ٦٦٤.
(٢) نقض ١٩٦٦/١١/٩ س ١٧ ص ١٦٤٦.
(٣) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ س ٣٠ ج ١ ص ٨١٩.
(٤) نقض ١٩٨١/١/٣٠ الهوارى ج ٤، ص ٣٣.

تبرعاً خاضعاً لإرادته بل أصبحت التزاماً عليه الوفاء به اختياراً أو إجباراً.[1] يتضح من ذلك أنه يلزم توافر الركن المعنوى أى عنصر الالزام ومن ثم لا يكفى مجرد سريان العادة بمنح المنحة. أما بالنسبة للركن المادى فيتمثل فى عناصر ثلاثة هى أن يتصف صرف المنحة بالعمومية والاستمرار والثبات.

١- العمومية: يلزم، لاعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر، أن تكون عامة، بمعنى انها تتحدد وفقاً لشروط موضوعية ثابتة بحيث يتعين إعطاء كل عامل توافرت فيه هذه الشروط المنحة أو المكافأة.[2] ويسرى ذلك على جميع عمال المنشآة أو طائفة منهم دون النظر إلى ذواقم. ولكن لا يلزم شمول المنحة لكل عمال المهنة، بل يكفى توافر ذلك فى علاقة صاحب العمل بعماله.

وتنتفى صفة العمومية إذا كان صاحب العمل يعطى المنحة لبعض عماله استناداً إلى اعتبارات ذاتية يستقل بتقديرها أو على أساس شروط متغيرة يحددها فى كل مرة يقرر فيها إعطاء منحة، أى أن صرف المنحة يرتبط باعتبار ذاتى أو شخصى فى عامل بعينه.

٢- الاستمرار: يتوافر الاعتياد إذا استمر صرف المنحة أو المكافأة مدة زمنية كافية، أى تكرار المنحة بصفة منتظمة لعدة سنوات متتالية، فاستمرار المنحة يتحقق بدوام دفعها مدة كافية مما يؤكد أنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل.[3]

وبالنسبة للمدة اللازمة لتوافر الاستمرار، فهى مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع طبقاً لظروف كل حالة على حدة. ويجرى العمل القضائى على ان المدة اللازمة للقول باستمرار المنحة هى خمس سنوات.[4]

---

(١) نقض ١٩٨١/٣/١٥ الهوارى ج ٤ ص ٣٣.

(٢) الحكم السابق.

(٣) نقض ١٩٨٧/٦/١٧ طعن ٢٤٢ س ٥٤ ق.

(٤) نقض ١٩٨١/١١/٢٨ طعن ٧٩٢ س ٥٠ ق.

٣- **الثبات:** ويشترط أخيراً أن تكون المنحة ثابتة فى مقدارها، كما لو تحددت بمبلغ معين أو بنسبة ثابتة من الأجر أو من أرباح المنشأة. والثبات هنا ينبغى أخذه بمفهوم نسبى وليس جامد، فالمنحة يمكن الاستمرار فى صرفها مع الزيادة المطردة فى قيمتها. ويمكن أن تتغير مرة أو أكثر ثم تعود إلى قيمتها الأصلية. ويؤكد ثبات القيمة بأنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل وانتفاء سلطته التقديرية حول قيمتها.

وينتفى وصف الثبات إذا اختلف مواعيد صرف المنحة من سنة لأخرى، وإذا تذبذبت قيمتها بين الزيادة والنقصان، وإذا كانت قيمتها تتحدد كل عام، طبقاً لظروف المنشأة، بقرار يصدره مجلس إدارتها، وإذا كان رب العمل يستقل بتحديد مقدارها بإرادته.[١]

ويلاحظ أن هذا الثبات إنما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة العرف الذى جرى بإعطائها، فالثبات عنصر جوهرى لوجود المنحة التى يكون مصدرها العرف. أما المنحة الاتفاقية فتوجد بمجرد الاتفاق ولو لم تكن ثابتة المقدار، ويمكن ان يكون تقديرها مرتبطاً بحالة الشركة المالية، ولو تم الاتفاق عليها فى عقد الصلح بين صاحب العمل والعامل لينهى النزاع حول صفاتها.[٢]

(د) آثار اعتبار المنحة جزءاً من الأجر

تعتبر المنحة جزءاً من الأجر إذا ثبت التزام صاحب العمل بدفعها بمقتضى العقد أو النظام الأساسى للعمل أو العرف.[٣] ويقع على عاتق

(١) نقض ١٩٦٠/٢/١١ س ١١ ص ١٦٧.

(٢) نقض ١٩٦٢/١/٣ س ١٣ ص ١٣.

(٣) ولعله من المفيد إيراد حكم النقض الذى يلخص بوضوح أحكام المنحة بقوله: متى كان الحكم إذ اعتبر المنحة السنوية جزءاً من أجر العامل وأجرى احتساب مكافأته على هذا الأساس قد استند إلى ما استخلصه من شهادة وما ثبت من هذه الشهادة أن رب العمل اعتاد لعدة سنوات صرف المنحة لعماله جميعاً بصفة عامة وعلى أساس نسبة معينة من مرتباتهم وأن هذا الاعتبار أنشأ عرفا خرج بهذه المنحة من اعتبارها تبرعا إلى جعلها إلزاما يضاف إلى أجر العامل الأصلى ويعتبر مكملا له، و لم يدع رب العمل أمام قضاء الموضوع أنه توقف عن إعطاء عماله المنحة السنوية أو أنه أنقص من مقدارها الذى جرى على احتسابه سنوياً نسبة معينة من مرتباتهم كما أنه لم يوجه أى

العامل إقامة الدليل على مصدر الالتزام بدفع المنحة أو المكافأة واثبات أن المنحة العرفية أصبحت عامة ومستمرة وثابتة، وله أن يستعين فى ذلك بجميع طرق الإثبات.

والتحقق من توافر شرائط العرف أمر متروك لسلطة قاضى الموضوع التقديرية. فإذا تحقق الحكم من عدم توافر أى من عناصر العمومية أو الثبات أو الاستمرار فى أداء المنح حتى استقرت عرفاً وأصبحت جزءاً من الأجر وذلك بأسباب سائغة ومستمدة من تقرير الخبير وتؤدى إلى النتيجة التى انتهى إليها، فإن المنازعة فى ذلك لا تعدو أن تكون جدلاً موضوعياً لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض.(1)

إذا توافرت شروط المنحة أو المكافأة اعتبرت جزءاً من الأجر، وتصبح حقاً مكتسباً للعمال يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم.(2) ويجب احتسابها مع الأجر الأصلى، رغم أنها من ملحقاته، كلما تطلب الأمر معرفة أجر العامل الشامل. كحساب مكافأة نهاية الخدمة أو تعويض العامل عن التعسف فى إنهاء العقد. وإذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة فإنه يستحق جزءاً منها بنسبة مدة خدمته من السنة التى تستحق عنها.

ويتم صرف المنحة أو المكافأة طبقاً للشروط التى تقررت بها، فإن تقررت بالاتفاق خضعت لأحكامه، حيث يجوز الاتفاق على أن يكون تقدير المنحة مرتبطاً بحالة صاحب العمل المالية(3) أو بتحقيق أرباح.

مطعن فيما اعتبره الحكم عرفا – فإن استخلاص محكمة الموضوع فى هذا الصدد هو مما يدخل فى حدود سلطتها الموضوعية التى هى بمنأى عن رقابة محكمة النقض متى كان استخلاصها سائغاً ويؤدى إلى النتيجة التى انتهت إليها فى خصوصه (نقض ١٩٥٧/١١/٢٨ س ٧ ص ٨٤٢).

(١) نقض ١٩٧٢/٤/٢٢ س ٢٣ ص ٧٥٦.

(٢) نقض ١٩٨٦/١٢/١٥ طعن ١٥١٤ س ٥٠ ق.

(٣) نقض ١٩٦٢/١/٣ س ١٣ ص ١٣.

وتعتبر المكافأة من ملحقات الأجر غير الدائمة لا تستحق إلا إذا تحققت أسبابها. مثل مكافأة زيادة الانتاج التى تمنح للعامل لحثه على الاجتهاد فى العمل.(١) وعلى هذا لا يستحق العامل هذه المكافأة خلال فترة اعتقاله أو وقفه، أو إبعاده عن العمل.(٢) وكذلك الحال إذا نقل العامل من وظيفة مقرر لها مكافأة إلى وظيفة غير مقرر لها مكافأة.(٣)

ولا يجوز لصاحب العمل إلغاء أو تعديل الحق فى المنحة أو المكافأة بإرادته المنفردة.(٤) ولا يمنع من أداء المنحة تحقق خسارة المنشأة أو انخفاض الربح بعد استقرار العرف على المنحة.(٥)

المطلب الخامس

العلاوة

العلاوة هى زيادة فى الأجر تعطى للعامل لاعتبارات مختلفة، كأقدميته فى خدمة صاحب العمل، ويطلق عليها العلاوة الدورية إذا تقرر صرفها فى آجال منتظمة غالباً ما تكون سنة. وقد تمنح العلاوة بسبب زيادة الأعباء العائلية للعامل أو بسبب غلاء المعيشة المتمثل فى ارتفاع أسعار المواد الضرورية. وهناك عدة أنواع من العلاوات: العلاوة الدورية وعلاوة غلاء المعيشة واعباء العائلة، وهى جزء لا يتجزأ من أجر العامل.(٦)

---

(١) نقض ١٩٧٨/٦/٣ س ٢٩ ص ١٣٩٨.

(٢) فلا تستحق هذه المكافأة إلا إذا ثبتت زيادة الإنتاج. نقض ١٩٨٣/١٢/١٤ طعن ٥٨٩ س ٥٣ ق.

(٣) نقض ١٩٧٦/١٢/١٨ س ٢٧ ص ١٧٧٨ – ١٩٧٩/٤/٧ س ٣٠ ص ٣٣.

(٤) نقض ١٩٨١/١١/٢٨ طعن ٧٩٢ س ٥٠ ق.

(٥) نقض ١٩٦٦/١١/٩ س ١٧ ص ١٦٤٦.

(٦) طبقاً للمادة ١/ج٣ ويعتبر أجراً على الأخص العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

(أ) العلاوة الدورية

هى مبلغ نقدى يضاف إلى أجر العامل فى مواعيد دورية بما يتناسب مع امتداد خدمته أو أقدميته. وتمنح العلاوة غالباً كل سنة وتتحدد إما برقم ثابت أو بنسبة مئوية من أجر العامل.

١- نصت المادة الثالثة من القانون على أن يستحق العاملون اللذين تسرى فى شأنهم أحكام قانون العمل علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.[١]

٢- تقدر قيمة العلاوة بنسبة لا تقل عن ٧% من الأجر الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعى. والجدير بالذكر أن مفهوم الأجر فى قانون التأمين الاجتماعى أضيق نطاقا منه فى قانون العمل حيث لا يدخل فيه سوى الأجر النقدى، ويتم استبعاد المزايا العينية والأجور الإضافية والمنح والبدلات.[٢] ويسرى نظام العلاوة الدورية على جميع العاملين سواء كانوا يتقاضون أجورهم بالمدة أو بالانتاج أو بهما معا.

٣- يبدأ منح العلاوة بعد مرور سنة من تاريخ صدور القانون[٣] بالنسبة للعمال الذين يعملون بالمشروع فى هذا التاريخ، أما العامل الذى يعين بعد التاريخ المذكور فيستحق العلاوة بعد مرور سنة على تعيينه.

(١) القرار ٢٠٠٣/٩٨٣ بانشاء مجلس قومى للأجور، الوقائع ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١.

(٢) انظر تفصيل ذلك م ٤ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠، ٤٧ لسنة ١٩٨٤ ومؤلفنا فى التأمينات الاجتماعية.

(٣) صدر قانون العمل ونشر فى ٢٠٠٣/٤/٧ ويعمل به بعد ٩٠ يوم من اليوم التالى لنشره.

٤- ولا يخل النظام المقرر للعلاوة فى قانون العمل بأى نظام أفضل يتمتع به العاملون بالمنشأة. فإذا تضمن العقد أو لائحة العمل نظاماً للعلاوة أفضل للعامل تم تطبيق ذلك النظام. ولا يجوز الجمع بين النظامين. ويعتبر من قبيل النظام الأفضل تقرير نسبة أو مدة أطول للعلاوة أعلى من تلك المقررة قانوناً.

٥- يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو بعضها على سبيل الجزاء لمخالفته واجباته السلوكية والوظيفية وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة العمل والجزاءات المنصوص عليها فى قانون العمل.[١]

(ب) علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة:

تعطى علاوة غلاء المعيشة للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة وتكاليفها، أما علاوة الأعباء العائلية فتعطى للعامل نظير زيادة الأعباء نتيجة تغير الظروف العائلية مثل الزواج والأولاد.

تتقرد تلك العلاوات لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية، فهى ليست نظير العمل ولا ترتبط به بصورة مباشرة. وهى تختلف عن المبالغ التى يمنحها صاحب العمل للعامل دفعة واحدة أو فى مناسبات معينة كالزواج أو الوفاة، حيث تعد هذه المبالغ مجرد معونة مالية لأنها لا تدفع للعامل بصفة ثابتة مقابل أعباء معيشية، كالزواج والإنجاب، ولا توفر له مورداً لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة.[٢] وعلى أية حال فمن المقرر أن جميع العلاوات التى تصرف للعمال تعد جزءاً من الأجر سواء تعلق الأمر بعلاوة دورية أو بعلاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة.[٣]

---

(١) م ٥٩ عمل.
(٢) نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ١٣٩ س ٤٧ ق.
(٣) م ١ عمل نقض ١٩٨١/١١/٢٩ طعن ١٧٨ س ٤٦ ق.

وتتقرر هذه العلاوات، عادة، بنص القانون، وقد يكون مصدرها، أحيانا عقد العمل الفردى أو عقد العمل الجماعى، أو لائحة النظام الأساسى للعمل. ولا يلتزم صاحب العمل، فيما عدا ذلك، بمنح العلاوة ما لم يستقر العرف على صرفها أى الاعتياد على صرف الإعانة بصفة عامة ومستمرة حتى يثبت الاعتقاد فى لزومه.(١)

ويترتب على اعتبار الإعانة جزءا من الأجر وجوب إضافتها للأجر عند احتساب حقوق العامل كحساب أجر الإجازة والساعات الإضافية ومكافأة نهاية الخدمة،(٢) وتخضع للنظام القانونى للأجر.(٣)

وتتعلق العلاوات المقررة قانوناً بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً الاتفاق بين صاحب العمل وعماله على التنازل عن الإعانة أو جزء منها.(٤) وعلى العكس فإن هذا الاتفاق يقع صحيحاً متى كان أكثر فائدة للعامل.(٥)

وطبقاً للمادة الرابعة من مواد إصدار قانون العمل يحتفظ العاملون بما كانوا قد حصلوا عليه من إعانات غلاء المعيشة وأعباء العائلة وفقاً للقوانين والقرارات السابقة على نفاذ القانون. أى أن العامل يحتفظ بما كان يحصل عليه من إعانات بمقتضى القوانين السابقة على قانون العمل الحالى.(٦)

---

(١) م ٦٨٣ / ٣ مدنى.

(٢) نقض ١٩٦١/٥/١٨ س ١٢ ص ٤٩٩ – ١٩٦١/٥/٥ س ١٢ ص ١٢٧.

(٣) ومن ذلك التقادم المسقط للأجر، والخضوع للضريبة على كسب العمل، نقض ١٩٦٦/٢/١٦ س ١٧ ص ٣٠٦.

(٤) نقض ١٩٧٦/٥/٢٩ س ٢٧ ص ١٢٢٨.

(٥) نقض ١٩٧٦/٣/٧ س ٢٧ ص ٥٨٠ – ١٩٨١/٣/١ طعن ١٨٩٩ س ٤٩ ق.

(٦) وأهم هذه القوانين: الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، القانون ٤٠ لسنة ١٩٧٥، القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٦، القانون ١٥ لسنة ١٩٧٧، القانون ١٦ لسنة ١٩٧٧، القانون ٢٥ لسنة ١٩٧٨، القانون ١٢٦ لسنة ١٩٨٠.

المطلب السادس

البدلات

(أ) مفهوم البدل:

البدل هو مبلغ من النقود يعطيه صاحبت العمل للعامل عن نفقات فعلية يتكبدها فى سبيل تنفيذ العمل، مثل بدل السفر وبدل الاستقبال. وقد يتم دفع البدل لقاء طاقة يبذلها العامل أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أدائه لعمله، مثل بدل طبيعة العمل وبدل العدوى.(١) يتضح من ذلك التعريف أن هناك **نوعان من البدلات:**

النوع الأول: البدل الذى لا يعتبر جزءاً من الأجر وهو ما يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها فى سبيل تنفيذ عمله، حيث يتعلق الأمر بتعويض العامل عما يتحمله من نفقات فى سبيل إنجاز هذا العمل.(٢)

ويجب على قاضى الموضوع أن يستظهر حقيقة البدل وما إذا كان قد قصد بصرفه مواجهة نفقات فعلية أم لا. وينبغى على القاضى أن يستظهر حقيقة الغرض من تقرير البدل.(٣) فبالنسبة لبدل الانتقال أو بدل السفر إذا كان المقصود به مواجهة نفقات يتكبدها العامل فى سبيل تنفيذه لعمله فلا يعتبر أجراً أما إذا أعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها فى أداء عمله

---

(١) نقض ١٩٨٥/٥/٢٧ طعن ٥٧٩ س ٥٠ ق. وطبقا للمادة ١/جـ/٦: البدل هو ما يعطى للعامل لقاء جهد يبذله أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أداء عمله.

(٢) نقض ١٩٨٩/١٢/١٨ طعن ١١٣٤ س ٥٥ ق.

(٣) نقض ١٩٨٠/٣/٢ س ٣١ س ٥٥ ق.

فيعتبر من الأجر.[1] ويبدو ذلك بوضوح فى حالة صرف البدل مع توفير وسيلة انتقال مجانية.[2] ويمكن أن يكون البدل مركبا إذا زادت قيمته عن النفقات الفعلية حيث تعد هذه الزيادة مقابل مخاطر الانتقال والطاقة المبذولة فيه، ومن ثم فإن ذلك الجزء يعد أجراً ويدخل فى حسابه.

وينطبق نفس الحكم على بدل الملبس أو بدل الزى، فهو لا يعد أجراً إذا أعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها بالفعل بسبب ما يقتضيه تنفيذ العمل من ارتداء ملابس معينة.[3] ونفس الشئ بالنسبة لبدل التمثيل الذى يصرف للعامل لمواجهة الأعباء التى يفرضها عليه المركز الذى يشغله مثل استقبال العملاء،[4] وبدل المشروب.[5]

النوع الثانى: البدل الذى يعتبر جزءاً من الأجر وهو ما يعطى للعامل مقابل طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها فى أداء عمله.[6] ويجب على قاضى الموضوع أن يستظهر حقيقة الغرض من تقرير البدل للقول باعتباره جزءاً من الأجر أم لا.[7]

---

(١) المقرر أن بدل الانتقال قبل صدور أنظمة العاملين فى القطاع العام أما إن يعطى للعامل عوضا عن نفقات يتكبدها فى سبيل تنفيذ عمله وهو بهذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه فى حكمه وإما أن يعطى كميزة أو منحة جرى عرف المنشأة على منحها للعامل دون أن يقابلها نفقات فعلية فتعد بالتالى جزءاً من الأجر. (نقض ١٩٩١/١١/١١ طعن ٤٧٥ س ٥٢ ق قرب نقض ١٩٩١/١/١٤ طعن ١٨٥٠ س ٥٦ ق.

(٢) نقض ١٩٧٧/٦/١١ الهوارى جـ ٢ ص ٢٨.

(٣) نقض ١٩٧٩/٤/٢٨ س ٣٠ جـ ٢ ص ٢١٣.

(٤) نقض ١٩٨٨/٦/٢٠ طعن ١٣٨٧ س ٥٧ ق.

(٥) نقض ١٩٨٩/١١/٨ طعن ٩٥٧ ص ٤٦ ق.

(٦) نقض ١٩٨٩/٣/٦ طعن ٢٠٣٨ س ٥١ ق.

(٧) نقض ١٩٨٣/٢/٢١ طعن ١١١١ س ٤٧ ق.

ولعل بدل طبيعة العمل والبدلات المهنية هو أهم مثال للبدل الذى يعطى للعامل لقاء ما يبذله العامل من جهد أو ما يتعرض له من مخاطر.[1] وينطبق ذلك بصفة خاصة على كل من بدل الاغتراب،[2] وبدل العدوى، وبدل الصرافة أو الراتب المصرفى،[3] وبدل العبور الذى يصرف للمرشد مقابل اصطحاب كل سفينة تعبر قناة السويس.[4]

(ب) أحكام البدل

أولاً: يتوقف تحديد طبيعة البدل على حقيقة الغرض منه. فالبدل لا يعتبر جزءاً من الأجر إذا أعطى للعامل لقاء النفقات التى يتكبدها فى أداء العمل، ويعتبر من قبيل الأجر إذا تقرر مقابل الطاقة التى يبذلها العامل والمخاطر التى يتعرض لها فى تنفيذه لعمله. وينبغى على قاضى الموضوع أن يستظهر بوضوح الغرض من تقرير البدل قبل تحديد طبيعته وإلا كان حكمه معيباً.[5]

يترتب على ذلك أنه لا يمكن تصنيف البدلات تصنيفاً جامداً بل يتوقف الأمر على الغرض من وراء تقرير البدل فى كل حالة على حدة بسبب ظروف وملابسات الدعوى، ومن ثم فإن ذات البدل يمكن أن يعد جزءاً من الأجر أو لا يعد كذلك من حالة إلى أخرى. بل إن نفس البدل يمكن أن يكون مركبا فى جزء منه مقابل النفقات الفعلية وفى الجزء الآخر الذى يزيد عن ذلك مقابل العمل، ويعد هذا الجزء فقط من قبيل الأجر ويأخذ حكمه.

---

(١) كالعمل ليلاً أو فى مكان ضار بالصحة أو شاق كالمصانع الكيميائية أو المناجم.

(٢) نقض ١٩٧٦/٤/١٧ س ٢٧ ص ٩٧٢.

(٣) نقض ١٩٨٣/٣/٢٨ س ٣٤ ص ٧٨٩.

(٤) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ طعن ٧٧٩ س ٤٥ ق.

(٥) نقض ١٩٩٠/١/١ طعن ١٢٥٨ س ٥٦ ق.

ثانياً: الأصل هو عدم وجود البدل وعلى من يدعيه عبء إثباته. فينبغي على العامل الذى يدعى وجود البدل تقديم الدليل على ذلك. فإذا ثبت وجود البدل فالأصل أنه يعتبر جزءاً من الأجر ويقع على عاتق صاحب العمل نفى ذلك الأصل أى تقديم الدليل على أن البدل مقابل النفقات التى يتكبدها العامل فى أداء العمل ومن ثم لا يعتبر من قبيل الأجر. وقد طبقت محكمة النقض ذلك المبدأ بمناسبة بدل الانتقال حيث قررت اعتباره جزءاً من الأجر ما لم يقم الدليل على أنه كله أو بعضه يقابل التكاليف الفعلية التى أنفقها العامل.[1]

ثالثاً: إن استحقاق البدل يعتبر مرهوناً بالظروف التى دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. فإذا كان البدل من ملحقات الأجر الدائمة مثل بدل السكن،[2] فإنه يستحق طوال فترة سريان العقد ويؤخذ فى الاعتبار عند احتساب الأجر فى حالة الوقف عن العمل أو تقدير أجر الإجازة.

وتؤكد محكمة النقض أن بدل السكن لا يعتبر فى جميع الأحوال من قبيل الأجر وإنما يلزم لاعتباره كذلك أن يكون صاحب العمل قد التزم بأدائه للعامل لقاء عمله الذى يؤديه وكانت طبيعة هذا العمل تفرض حصوله

---

(١) نقض ١٩٧٨/١/٢٨ ج ٣ ص ٥٣ – ١٩٧٧/٦/١١ الهوارى جـ ٢ ص ٢٨.

(٢) نقض ١٩٨٠/٤/١٢ س ٣١ ص ١٠٧٩. بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة فى ظل أحكام القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨. المبادئ والقواعد التى تحكم هذا البدل. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩. تخلف هذه المبادئ كلها أو بعضها أثره امتناع صرف هذا البدل لا وجه للمساواة بين العاملين فى هذا الشأن. (الطعن رقم ٣٤٤١ لسنة ٥٩ ق – جلسة ٢٠٠٠/١١/٣). البدلات المهنية التى يمنحها رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء للعاملين المدنيين بالدولة. حق مجالس إدارات شركات القطاع العام فى منحها للعاملين لديها طبقاً للشروط والأوضاع التى تقررها م ٤٠ ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨. عدم صدور قرار من أى منهما بمنح هذه البدلات أو صدور قرار وتم إيقافه أو إلغاؤه. أثره. ليس لمجالس الإدارات حق منح هذه البدلات للعاملين لديها. (الطعن رقم ٤٣١٤ لسنة ٦٣ق ـــ جلسة ٢٠٠٠/١١/٣٠).

عليه، وفى غير ذلك يعتبر من ملحقات الأجر غير الدائمة ولا يستحقه العامل إلا إذا تحقق سببه، وبالتالى فإن نقل العامل من وظيفة مقرر لها مثل هذا البدل إلى أخرى غير مقرر لها فإنه يضحى بعد نقله فاقد الحق فى إقتضائه.(١)

وإذا كان البدل من ملحقات الأجر غير الدائمة مثل بدل الانتقال وبدل التمثيل وبدل الضيافة، فلا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها وليس لها صفة الثبات والاستمرار، وتتعرض للزيادة والتخفيض بحسب دواعيها ومقتضياتها.(٢)

فالبدل الذى يصرف للعامل مقابل كل سفينة يقوم بتموينها لا يستحق إلا بتحقق سببه وهو قيامه فعلاً بالتموين وبمقدار ما تولى تموينه.(٣) ولا يستحق المرشد بدل العبور إلا بتحقق سببه وهو اصطحاب السفن التى تعبر القناة وبعدد ما تولى اصطحابه منها فعلا، فإذا تغيرت طبيعة عمله ولم يعد يزاول عملية العبور فإنه لا يستحق البدل.(٤)

وبدل التمثيل المقرر لمواجهة الالتزامات التى يفرضها المركز الوظيفى لا يستحق إلا عن المدة التى يقوم فيها عضو مجلس الإدارة بأعباء العضوية المقرر لها هذا البدل، ولا يحق له تقاضى ذلك البدل طالما أنه قد تنحى عنها.(٥) وبدل الضيافة المقرر لوظيفة مراقب البنك لمواجهة التزاماتها لا يستحق إلا بتحقق سببه وهو شغل الوظيفة التى تقرر لها البدل.(٦)

---

(١) نقض ١٩٨٥/١١/١٨ طعن ١٩٧٦ س ٤٩ ق – ١٩٨٢/٦/٦ طعن ٩٤٢ س ٤٧ ق.
(٢) نقض ١٩٨٣/١٢/٢٦ طعن ٣٨٥ س ٥٣ ق.
(٣) نقض ١٩٧٦/١/١١ س ٢٧ ص ١٧٨.
(٤) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ طعن ٧٧٩ س ٤٥ ق.
(٥) ١٩٧٩/٦/١٧ س ٣٠ جـ ٢ ص ٦٦٥.
(٦) نقض ١٩٨٣/٣/٢١ طعن ٥٢٥ س ٥٢ ق.

يرتبط البدل بالوظيفة ومقتضياها وليس بشخص شاغليها، لذا فإنه يستحق بتحقق سببه وهو شغل الوظيفة التى تقرر لها أو القيام بأعبائهـــا.[1] فبدل التمثيل كما يصرف لشاغلى بعض الوظائف التى تقرر لهـــا لمواجهـــة الالتزامات التى تفرضها عليهم مراكزهم فإنه ولـــذات الحكمـــة يـــصرف للقائمين بأعبائها. فإذا أسند إلى الشخص القيام بأعباء وظيفة مـــدير عـــام الشؤون القانونية بالشركة إعتباراً من تاريخ ندبه إليها فإن مـــؤدى ذلـــك إستحقاقه لبدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خلال فترة قيامه بأعبائها.[2]

---

(١) نقض ١٩٨٨/٦/٢٠ طعن ١٣٨٧ س ٥٧ ق.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك المبدأ بمناسبة العمل فى القطاع العام. وقد نصت المـــادة الثانية من قرار مجلس الوزراء رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩ الصادر بتـــاريخ ١٩٧٩/٦/٥ بشأن بدلات ظروف ومخاطر الوظيفة للعاملين بالقطاع العام على أن "يرتبط البـــدل بمهام الوظيفة التى يتقرر من أجلها ويصرف لشاغلها بصفة أصلية أو منتدباً إليها ولا يصرف للعامل المنتدب إلى وظيفة مقرر لها البدل إلا إذا كانـــت شـــاغرة وواردة فى جداول توصيف وتقييم وظائف الشركة" فإن مفاد ذلك أن البدلات التى تقتـــضيها طبيعة العمل تحسب على أساس الأجر المقرر لبداية ربط الفئة الوظيفية التى يـــشغلها العامل، وأن تسوية حالته بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على فئـــة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للوحدة الاقتـــصادية التى يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يرتب أية آثار بالنسبة لبدل طبيعة العمل الـــذى يحصل عليه عن شغله لوظيفته الأصلية كما لا تؤدى إلى اســـتحقاق البـــدل المقـــرر لوظائف الفئة المالية التى سويت عليها حالته طالما أن هذه التسوية لم تتم على وظيفة من هذه الوظائف إذ المناط فى استحقاق بدل طبيعة العمل هو بشغله الوظيفة الموجبة لاستحقاق هذا البدل الذى تحددت قيمته بنسبة معينة من بداية ربط الفئة الوظيفية. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضدهم فى صرف بدل طبيعة العمل المقرر لهم اعتباراً من تاريخ تطبيق القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ علـــى أساس أول مربوط الفئات المالية التى سويت حالاقم عليها بصفة شخصية لعدم وجود وظائف خالية لهم بالهيكل التنظيمى للشركة الطاعنة فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيـــق القانون بما يوجب نقضه. نقض ١٩٩٢/٣/٣٠ طعن ١٩١١ س ٥٦ ق.

(٢) نقض ١٩٩٠/٣/٨ طعن ٩٢٧ س ٥٧ ق.

ويترتب على ذلك أيضا وجوب المساواة فى البدل بين القائمين بنفس الوظيفة أو العمل طالما توافر ضابط استحقاق البدل وانتفت كل مبررات التفرقة بين العمال. فإذا جرى العمل على منح العاملين بفرع الشركة فى أسوان بدل إقامة فإن العامل المنقول إلى هذا الفرع يستحق ذلك البدل من تاريخ نقله.(١) وعلى العكس فإن الموظف الذى لا يقوم بأعباء الوظيفة لا يستحق بدل التمثيل المقرر لتلك الوظيفة ولا يجوز له التحدى فى هذا الشأن بمبدأ المساواة فى المعاملة بينه وبين زملاء له، ذلك أنه لا مساواة فيما يناهض أحكام القانون.(٢)

رابعا: من المقرر أن البدل النقدى لا يعد ميزة عينية، والقيام بصرفه جزافاً لا يغير من طبيعته أو يبدل غايته. كما أن تواتر صرفه بصفة مستمرة ومنتظمة أو تقديره جزافا بمبلغ شهرى ثابت، على خلاف أحكام القانون، لا يكسب حقاً فيه لأن أداة تقريره هى التى تتكفل بتحديد طبيعته والإفصاح عن مبررات صرفه. ولما كان تحديد بدل الانتقال الذى يتقرر لمواجهة نفقات يتكبدها العاملون أثناء تأدية وظيفتهم بمبلغ شهرى ثابت لا يغير من طبيعته ولا ينال من الغاية التى صرف من أجلها، فكما يكون البدل متغيرا يمكن أن يكون ثابتاً وهو فى كلتا الحالتين يظل على حالة لا تتغير له طبيعة ولا تتبدل له غاية ما بقيت أداة تقريره قائمة ولم يطرأ عليها أى تعديل.(٣)

خامساً: لا يدخل البدل الذى يقابل نفقات فعلية فى حساب الحد الأدنى للأجر لأنه ليس بأجر،(٤) أما البدل الذى يعتبر أجراً فإنه يؤخذ فى الاعتبار، ينطبق ذلك على بدل طبيعة العمل. إلا أن جانب من الفقه يرى بحق عدم دخول ذلك البدل فى حساب الأجر الأدنى إذا كان "يدفع للعامل مقابل الظروف الشاقة أو الخطرة التى يؤدى فيها عمله، ولو أن له وصف

(١) نقض ١٩٨٠/٤/١٢ الهوارى جـ ٤ ص ٢٦٦.
(٢) نقض ١٩٨٦/٦/١٦ طعن ١٩٢٨ س ٥٠ق.
(٣) نقض ١٩٨٦/٢/٣ طعن ١٠٤٠ س ٥٠ ق – ١٩٨٤/٦/٢٥ طعن ٣٣٢ س ٤٩ ق.
(٤) نقض ١٩٨٨/١٢/٢٦ طعن ١٤٩٣٦ س ٥١ ق.

الأجر لأن الأجر الأدنى يحدد للعمل العادى ولا يدخل فى تقديره الظروف التى تحيط به وتجعله أكثر مشقة وأزيد خطراً".

المطلب السابع

المزايا العينية

(أ) ماهية المزايا العينية:

إن الأجر الذى يعطيه صاحب العمل للعامل مقابل العمل يكون، غالباً، مبلغاً محددا من النقود، إلا أنه يمكن أن يتمثل فى أشياء أخرى ذات قيمة مادية كالسكن والمأكل والملبس والمواصلات، وقد يكون منفعة أو تقديم خدمات.

فالأجر إما أن يأخذ شكل المقابل النقدى فقط أو المقابل النقدى مضافاً إليه بعض المزايا العينية. ولا يوجد ما يمنع من أن تكون الميزة العينية كل الأجر، إلا أنها غالبا ما تكون جزءاً منه، كحصول بعض العمال على المأكل أو المسكن أو التذاكر المجانية، وينبغى ملاحظة أن الميزة العينية ينبغى أن تؤدى عينا لا نقداً، فالبدل النقدى لا يعتبر ميزة عينية.[1]

(ب) شروط اعتبار الميزة العينية أجراً:

أولاً: تعتبر الميزة العينية أجراً إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفرها للعامل مقابل عمله. أما الميزة التى يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء عمله وانجازه فلا تعتبر أجرا ولا تأخذ حكمه.[2] ومؤدى

---

(١) نقض ١٩٨٦/٦/٢ طعن ١٢٤٨ س ٥٠ ق – وتقرر بأنه ليس هناك ما يمنع من أن يأخذ الأجر صورة طعام أو ملبس أو إيواء لأن الأجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه ولا يغير من وصف هذه الميزات العينية بالأجر عدم ثباتها أو منحها لكافة العاملين دون تمييز أو وقوفها عند حد الكفاية. نقض ١٩٨٤/٦/١١ س ٤٩ق.

(٢) نقض ١٩٨٤/١٢/٣١ طعن ٢٩٩ س ٤٩ ق. فطبقاً للمادة ١/جـ/٤ يعتبر أجرا على الأخص ما يلى: المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

ذلك أنه لا يعتبر من الأجر الملابس الخاصة التى تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد توحيد الزى بين العمال.(١)

والسكن المجانى لا يعتبر ميزة عينية تلحق بالأجر وتأخذ حكمه إلا إذا كان رب العمل ملزما بتوفيره للعامل فى مقابل عمله. وعلى ذلك فإذا انتهى الحكم فى إستدلال سائغ إلى أن الشركة لم تلتزم بتهيئة ذلك السكن للعامل "كاتب بوابة" كجزء من أجره وأن طبيعة عمله لا تفرض حصوله عليه. ويرتب على ذلك أنه لا يعد من قبيل الأجر العينى فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقا صحيحا.(٢)

ولا تعد أجراً ميزة المأكل والملبس المقررة للعاملين بالفنادق بسبب طبيعة العمل فيها وما تتطلبه من استمرار وجودهم فى أماكن عملهم لتلبية طلبات النزلاء التى لا تنقطع، ذلك أن هذه الميزة لا تنصرف لهؤلاء العاملين مقابل العمل وإنما تؤدى إليهم لتمكينهم من أدائه على الوجه الأكمل.(٣)

وتخصيص سيارة للعامل بقصد استعمالها فى أداء العمل وانجازه لا يدخل فى عداد الأجر. ويعتبر من قبيل الأجر وسيلة الانتقال التى يلتزم صاحب العمل بتهيئتها لنقل العمال إلى مقر العمل دون أن تستعمل فى أداء العمل.(٤)

ثانيا: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إذا كان صاحب العمل ملتزماً بأدائها للعامل فى مقابل عمله لا متبرعا.(٥)

ويلتزم صاحب العمل بالمزايا العينية إما بالنص عليها فى العقد أو بلائحة العمل أو بأن يستقر العرف على منحها(١) والأصل ان الميزة العينية تكون تبرعاً ما لم يقم الدليل على التزام صاحب العمل بها.(٢)

---

(١) نقض ١٩٨٣/١٢/١٩ طعن ٨٢٥ س ٤٧ ق.
(٢) نقض ١٩٧٧/٤/١٦ س ٢٨ ص ٩٦٧.
(٣) نقض ١٩٨٣/١/١٧ س ٣٤ ص ٢٤٢.
(٤) نقض ١٩٧٣/٣/٣ س ٢٤ ص ٣٧٢.
(٥) نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١ ص ٦٥٥.

وتطبيقاً لذلك قضى بأن الشركة جرت على تخصيص سيارات للعاملين فى انتقالهم من محل إقامتهم إلى مقر العمل ذهاباً وإياباً كميزة عينية أصبحت عرفاً سارياً تلتزم بتوفيره لهم بتحقق صفة الدوام والاستقرار مما يعتبر معه عنصراً من عناصر الأجر وتأخذ حكمه.(٣) وعلى العكس من ذلك فإنه إذا ثبت أن انتقال العمال بسيارات الشركة من مناطق التجمع إلى مقر العمل لا يعتبر ميزة عينية لكونها غير ملزمة أصلا بتوفيره لهم ويفتقد صفة الدوام والاستقرار، ومن ثم يحق للشركة بوصفها صاحبة العمل إجراء أى تعديل عليه ومن سلطتها إعادة تنظيم إدارة منشأتها على الوجه الذى تراه كفيلاً بتحقيق مصلحتها.(٤)

وقضى كذلك بأن ركوب سيارات الشركة دون قرار أن إذن صريح للعامل بذلك يعتبر من قبيل التسامح الذى لا يرتب حقا ولا يعتبر ميزة عينية.(٥)

ثالثاً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا قدمت للعامل على سبيل التبرع. فلا يعد ميزة عينية تأخذ حكم الأجر ما يقدم إلى العامل بمناسبة العمل مقابل مبلغ من النقود أياً كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفتها الفعلية. فإذا كان من الثابت أن العامل كان يحصل على السكن والغذاء من الشركة نظير مقابل نقدى يؤديه إليها وليس لقاء عمله، فإن أيا منهما لا يعد من قبيل الأجر العينى.(٦) ولا يجوز أن يعتبر من قبيل الأجر

---

(١) نقض ١٩٧٧/٦/٥ الهوارى جـ ٢ ص ٣٢. أما إذا كان صاحب العمل يقدم الميزة العينية بصفة عرضية أو فى أوقات متفرقة فلا تعد أجرا. نقض ١٩٨٢/١١/٢٨ طعن ٢٥٤ س ٤٧ ق.

وقد تقرر الميزة بمقتضى نص فى القانون مثل السكن والغذاء المنصوص عليهما فى المادتين ٢٣، ٢٤ من القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ٢٢١ عمل.

(٢) نقض ١٩٦٣/٦/١٢ س ١٤ ص ٨٠٤.

(٣) نقض ١٩٨١/٣/٢٢ س ٣٢ ص ٩١١.

(٤) نقض ١٩٧٩/٣/١٧ س ٣٠ جـ ١ ص ٨٢٨.

(٥) نقض ١٩٧٨/٤/١ س ٢٩ ص ٩٣٨.

(٦) نقض ١٩٨٠/١٢/١٤ س ٣١ ص ١٧٦٣ – ١٩٨٩/١/٢٣ طعن ٨١٩ س ٥١ ق.

الفارق بين القيمة الحقيقية للسكن أو الغذاء والقيمة الرمزية، فمجرد المقابل ينفى وجود الميزة كجزء من الأجر.[1]

رابعا: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا وافقت صحيح القانون. فيجب ألا تخالف النظام العام والآداب، فلا يجوز للعاملين بالشركات المنتجة للمشروبات الكحولية التمسك بأحقيتهم فى الحصول على بعض تلك المشروبات مجانا. وقضى بأنه لما كانت نظم العاملين بشركات القطاع العام (قطاع الأعمال) قد وضعت القواعد المنظمة لحقوق هؤلاء العاملين، وكانت هذه القواعد من النظام العام ولا يجوز مخالفتها، فإن لا يتسنى لتلك الشركات أن تقرر ميزة للعاملين بها إلا إذا كان مرخصاً لها فى تقريرها وبذات الأداة المقررة قانونا، والميزة العينية التى تمنح للعاملين على خلاف هذه القواعد لا تنشئ لهم حقاً ولو تقادم العهد بها.[2]

(ج) آثار اعتبار الميزة العينية أجرا:

أولا: إذا ثبت التزام صاحب العمل بالميزة العينية مع توافر شروطها كجزء من الأجر أخذت حكمه وليس لرب العمل المساس بها أو الانتقاص منها.

لذا قضى بأنه إذا كانت الشركة قد التزمت بسكنى العاملين بها فى بعض مبانيها التى خصصتها لهم وتحملت فى الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المبانى، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر، فإنه لا يجوز للشركة ان تحصل مقابل استهلاك المياه من شاغلى هذه المبانى، لما فى ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصا من أجرهم بالمخالفة للقانون.[3]

وقضى كذلك بأنه إذا جرى صاحب العمل على تخصيص سيارة للموظف فى تنقلاته كميزة عينية صارت حقا مكتسباً له وعنصرا من عناصر أجره، ثم استحال التنفيذ العينى لتلك الميزة، تعين عليه أن يؤدى للموظف

---

(١) نقض ١٩٨٥/٢/٢٥ الهوارى جـ ٦ ص ٣٢.
(٢) نقض ١٩٨٥/٣/١٨ طعن ٢٢٩ س ٤٨ ق.
(٣) نقض ١٩٧٣/٣/٣١ س ٢٤ ص ٥٢٩.

مقابلا نقديا لها طالما أنها قد تقررت له كجزء لا ينفصل عن أجره ولا يجوز بالتالى الانتقاص منه.(١)

ثانياً: إذا اعتبرت الميزة العينية أجراً فإنها تخضع لأحكامه من حيث سلطة صاحب العمل فى أن يميز فى الأجور بين عماله لاعتبارات يراها. وبناء عليه قضى بأنه وإن كانت مجانية المياه نوعا من الأجر تختص به الشركة من يقيم من مستخدميها فى دائرة التزامها، إلا أن اعتبارها لا يقتضى إلزام الشركة بتعميم هذه المجانية إلى غيرهم ممن لا يقيمون داخل هذه الدائرة لأن من سلطة صاحب العمل التميز بين عماله فى الأجور لاعتبارات يراها.(٢)

ثالثا: إذا كانت الميزة العينية جزءاً من الأجر فإنها تعتبر مرهونة بالظروف التى دعت إلى تقريرها، فتستحق بوجودها وتزول بزوالها.(٣) فالميزة تستحق بتحقق سببها فى أداء العمل وتسقط تماماً إذا انتقل العامل على عمل لا يتبع نفس النظام.(٤)

ولعل التطبيق البارز فى هذا الصدد هو ميزة الانتفاع بالمسكن الذى يوفره صاحب العمل للعامل حيث ينتهى الحق فى هذه الميزة بانتهاء عقد العمل. فالمسكن الممنوح للعامل بسبب عمله يعد مزية من مزايا عقد العمل ويخضع لأحكام هذا العقد دون عقد الإيجار، ولا يسرى قانون الإيجار على المساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت وغيرها من المساكن التى تشغل بسبب العمل.(٥)

أما إذا ثبت أن الانتفاع بالسكن لم يكن بسبب وظيفته بل مقابل ما يدفعه العامل فإن العقد يكون إيجارا وتسرى عليه أحكامه.(٦) وتؤكد محكمة

---

(١) نقض ١٩٧٥/٥/٣١ س ٢٦ ص ١١٣٢.
(٢) نقض ١٩٦٠/١٢/٢٢ س ١٠ ص ٦٦١.
(٣) نقض ١٩٧٨/٤/١ الهوارى جـ٣ ص ٥٢.
(٤) نقض ١٩٨٢/١٢/١٥ طعن ١٥٦ س ٤٦ ق.
(٥) انظر مؤلفنا فى أحكام قانون الإيجار، ٢٠٠٥.
(٦) المادة الثانية من قانون إيجار الأماكن رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧.

النقض ذلك بقولها أن المناط فى عدم سريان أحكام إيجار الأماكن هو ثبوت أن تكون السكنى مردها إلى رابطة العمل بين مالك العين أو القائم عليها وبين المرخص له بالسكن فيها بسبب هذه الرابطة، فإذا انتفت تلك العلة ولم يثبت أن سكنى المكان كانت بسبب العمل، حق لمن يدعيها أن يتمسك بالحماية التى أسبغها المشرع على المستأجرين للأماكن المبنية.(١)

رابعاً: الأصل هو أداء الميزة العينية التى يلتزم بها صاحب العمل للعامل عينا، ولا يجوز إجبار أى من الطرفين على استبدال تلك الميزة ببدل نقدى. ولكن يجوز أن يتم ذلك باتفاق الطرفين. فقد قضى بأنه ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على استبدال السيارة والوفاء بقيمة اشتراك التليفون كميزة عينية ببدل نقدى يعتبر جزءاً من الأجر.(٢) ويجب أعمال الاتفاق بشأن استبدال بدل نقدى بالوجبة الغذائية التى تقدمها المنشأة لعمالها.(٣)

خامساً: ينبغى تقويم الميزة العينية، التى تعد جزءاً من الأجر بالنقد وذلك حتى يتسنى حساب الأجر الكامل للعامل. وفى حالة عدم وجود نص أو اتفاق أو عرف يبين أسس هذا التقويم، فإن قاضى الموضوع يستقل بذلك على ضوء ظروف الواقع مع الاستعانة برأى الخبير.

تدخل قيمة المزايا العينية ضمن الأجر الشامل الذى يحسب على أساسه الحد الأدنى للأجور، ويستثنى من ذلك الطعام الذى يقدمه صاحب العمل لعماله، فلا يدخل ضمن الحد الأدنى للأجر. ولا يعتد بتلك المزايا فى الأجر الذى يقدر على أساسه الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية لأنه يقتصر على الأجر النقدى. ولا يدخل مقابل الميزة العينية عند حساب مقابل العمل عن الساعات الأصلية.

---

(١) نقض ١٩٨٠/٣/٢٩ طعن ٥٧٠ س ٤٩ ق.
(٢) نقض ١٩٨٠/٥/١٨ الهوارى جـ ٤ ص ٤٢.
(٣) نقض ١٩٧٩/١/٢٨ الهوارى جـ ٣ ص ٥٤.

المطلب الثامن

الأجر الإضافى

الأجر الإضافى هو المقابل الذى يستحقه العامل إذا بذل جهداً غير عادى أو أدى أعمالاً خارجة عن نطاق عمله الأصلى ومغايرة لطبيعته،[1] وتؤدى فى غير أوقات العمل الرسمية، وهى بهذه المثابة تعد أعمالا إضافية إلى جانب العمل الأصلى ويستحق العامل الأجر الإضافى نظير عمله فى يوم الراحة، وفى أيام الإجازات الرسمية أو أدائه ساعات عمل تزيد عما هو متفق عليه أو عن الساعات المقررة قانوناً.[2]

يتضح من ذلك أن الأجر الإضافى يستحق فى حالتين: الأولى: قيام العامل، إلى جانب عمله الأصلى، بعمل إضافى يخرج عن نطاق ذلك العمل ومغاير لطبيعته. الثانية: أداء العمل فى غير أوقات العمل الرسمية خلال ساعات أو أيام زائدة عن تلك المقررة قانونا أو اتفاقا.

---

(١) لما كان مقابل الجهود غير العادية أو الأعمال الإضافية التى يكلف بها العامل من الرئيس المختص – وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يعدو أن يكون أجرا إضافيا يستحقه العامل إذا بذل جهداً غير عادى أو أدى أعمالا خارجة عن نطاق عمله الأصلى ومغايرة لطبيعته، هو بهذه المثابة يعد أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف التى اقتضته. (الطعن رقم ١٩٦ س ٥٧ ق جلسة ١٩٩٢/٢/١١، الطعن رقم ١٠٥٦ س ٥٩ ق جلسة ١٩٩٢/٥/١٨).

والجدير بالذكر أن تقاضى العامل بدل طبيعة عمل يتمثل فى بدل نقدى شهرى لا يحرمه من استحقاق الأجر الإضافى لاختلاف أساس الالتزام فى كل منهما، إذ أن بدل طبيعة العمل هو مقابل ما يبذله العامل من جهد فى عمله المتعاقد عليه ويرتبط به وجوداً أو عدماً فى حين أن الأجر الإضافى إنما يكون عن ساعات العمل الإضافية المقررة قانوناً. نقض ١٩٩١/٦/١٠ طعن ١٦١٤ س ٥١ ق.

(٢) نقض ١٩٨٢/١١/٢٩ س ٣٣ ص ١٠٧٥ – إذا وقع العمل فى يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل فى هذا اليوم جميعها ساعات عمل إضافية على اعتبار أن العامل لا يلتزم أصلا بالعمل فيه. نقض ١٩٩٠/١/٨ طعن ١٨٨ س ٥٤ ق.

يعتبر الأجر الإضافى من ملحقات الأجر غير الدائمة لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها وليس لها صفة الثبات والاستقرار. يقابل الأجر الإضافى زيادة طارئة فى ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق ظروفه، وهو بهذه المثابة يعد أجرا متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للانتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة. فمناط استحقاقه هو تشغيل العامل ساعات عمل إضافية، فإذا لم تقتض حاجة العمل هذا التشغيل فإنه لا يستحقه ولا يكون له أن ينعى على جهة العمل انها بعدم تشغيله وقتا إضافيا قد حرمته الأجر الإضافى أو أن يطالب بمقابل نقدى لعدم تشغيله.(١)

إن المقابل الذى يحصل عليه العامل نظير العمل الإضافى أو العمل خلال الساعات أو الأيام غير المقررة يعتبر أجراً إضافيا ويتمتع بذات الحماية المقررة للأجر الأصلى. ويستحق العامل عن العمل المذكور أجراً ولا يفترض فيه التبرع. فإذا لم يتفق على تعيين مقدار هذا الأجر تولى القاضى تقديره طبقاً لنص المادة ١/٦٨٢ مدنى. ولا يضاف الأجر الإضافى إلى الأجر الأصلى ولا يعتبر جزءاً منه، ولو كان العامل يحصل عليه طوال مدة عمله.

يستحق العامل الأجر الإضافى أياً كانت الطريقة المتبعة فى تحديد أجره الأصلى. فإذا كان هذا الأجر يتحدد بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر فيتم تحديد الأجر الإضافى عن الساعات الزائدة بعد معرفة أجر العامل عن الساعة ابتداء.(٢)

وإذا كان الأجر بالإنتاج أو كان العامل يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية فإن الأجر اليومى يحسب على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن هذه الفترة.(٣)

---

(١) نقض ١٩٨٧/١٢/٢٧ طعن ١٤٦٢ س ٥١ ق.

(٢) طبقاً للمادة ٢ من قانون العمل التى تقضى باعتبار السنة فى تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

(٣) م ٣٩ عمل.

ويختلف الأجر الإضافى عن المكافأة التشجيعية أو المنحة التى تستحق بزيادة الإنتاج.(١) ويتمتع قاضى الموضوع بسلطة تقديرية فى تحديد مـا إذا كانت المبالغ التى يحصل عليها العامل هى من قبيل الأجـر الإضـافى أم لا، دون رقابة عليه من محكمة النقض.(٢)

حدد المشرع ساعات العمل التى يجوز تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعليـاً، ولا يجوز التشغيل الاضافى إلا طبقاً للاستثناءات التى يحددها القرار الوزارى.(٣)

ولا يكتسب العمل الاضافى صفة الشرعية ولا يستحق العامل عنـه أجراً إلا إذا كان مسموحاً به قانوناً، وبدون ذلك يكون العمل مؤثماً ويشكل جريمة لا تجوز أن تكون مصدر حق يطالب به قضاء لأن مصدره يجـب أن يكون واقعة يقرها القانون.(٤)

لرب العمل – بمقتضى سلطته فى الإدارة والإشـراف – أن يـنظم وقت العمل اليومى طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بـأداء عمله وفقاً للتنظيم الذى وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون.

فإذا كان العمل قد جرى فى المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد قانونا ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعـدل فى التنظـيم الذى اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومى إلى الحد الأقصى المقـرر فى القانون ولم يمنعه من ذلك نص فى عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق ولا يكون للعمال الحق فى المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين

---

(١) نقض ١٩٨٠/٥/١٨ طعن ١٦٧٥ س ٤٩ ق.

(٢) نقض ١٩٧٩/١٢/٩ طعن ٧١٤ س ٤١ ق.

(٣) وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض: العمال المخصصون للحراسة والنظافة استثناؤهم من تطبيق أحكام تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية فى القانون ٩١ لسنة ٥٩ – جواز تشغيلهم طوال أيام الأسبوع. مؤداه. استحقاقهم أجراً إضافياً عـن سـاعات العمل الإضافية وبالنسب المقررة بالمادة ١٢١ من القانون سالف الذكر وتعويضاً عن ساعات العمل الإضافية (الطعن رقم ١٤٤٥ س ٥٩ ق جلسة ١٩٩٢/٥/١٨).

(٤) نقض ١٩٧٨/١٢/٣٠ س ٢٩ ص ٢٠٨٨.

عدد الساعات التى كان يجرى عليها نظام العمل فى المنشأة وتلك التى حددها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك فى عقد العمل أو كان العرف فى المنشأة قد استقر على منحهم هذه الأجور الإضافية.(١)

ولكن إذا كانت الشركة تحتسب وقت العمل الفعلى من الوقت الذى يستلم فيه العامل السيارة إلى الوقت الذى يسلمها فيه وكانت تدفع للعمال الأجر الإضافى كاملاً عن ساعات العمل الزائدة عن ثمانى ساعات ثم عدلت من جانبها هذا النظام إلى حساب الأجر الإضافى بنسب ترجع إلى طول خطوط التشغيل مما أدى إلى خفض هذا الأجر. وكان لا يجوز لصاحب العمل أن يتذرع بحقه فى تنظيم منشأته ليعدل بإرادته المنفردة من طريقة تحديد الأجر بما يؤدى إلى خفضه، إذ يتعين الزام الشركة باحتساب الأجر الإضافى لعمالها وفقاً للأسس السابقة قبل تعديلها.(٢)

---

(١) نقض ١٩٦٩/٣/١٢ س ٢٠ ص ٤١٨.

(٢) نقض ١٩٧٤/٢/٢٣ س ٢٥ ص ٤١٤.

المبحث الثالث

الوفاء بالأجر

نعرض لزمان الوفاء بالأجر ومكانه ووسيلة الوفاء به وأهلية قبضه وإثباته وتقادم الحق فيه.

المطلب الأول

زمان الوفاء بالأجر

تقضى القواعد العامة بأن الوفاء بالأجر يتم فى الوقت الذى يتفق عليه الأطراف فى العقد أو بما يجرى به العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة فى ذلك.[1] وتسرى تلك القواعد بالنسبة لعلاقات العمل الخاضعة لأحكام القانون المدنى.

لم يكتف المشرع بتلك الأحكام بل ضمن قانون العمل عدة قواعد[2] لضمان حصول العامل على أجره فى فترات دورية متقاربة حتى يرتب نظام حياته على هذا الأساس، ونظراً لحيوية الأجر بالنسبة له ولأسرته. وتتعلق تلك القواعد بالنظام العام الحمائى،[3] بمعنى أنه يبطل كل اتفاق مخالف لها ما لم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة للعامل.

بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر، وإذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة لا تزيد على

---

(١) م ٦٩٠ مدنى.

(٢) م ٣٨ عمل.

(٣) يعاقب صاحب العمل المخالف لتلك القواعد جنائياً بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال وتضاعف فى حالة العود. م ٢٤٧ عمل. وللعامل المطالبة بفوائد تأخيرية عن التأخر فى صرف مستحقاته ابتداءاً من تاريخ المطالبة القضائية م ٢٢٦ مدنى.

أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به.

بالنسبة لباقى العمال تؤدى أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

ويجب الوفاء بالأجر فى أحد أيام العمل حتى لا يحرم العامل من يوم راحته إذا ما اضطر إلى الذهاب لقبض أجره أثناء يوم الإجازة.

إذا انتهت علاقة العمل أدى صاحب العمل للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.(١)

والجدير بالذكر فى هذا المقام أن النبى صلى الله عليه وسلم قد حث على سرعة الوفاء بالأجر بقوله "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

المطلب الثانى

مكان الوفاء بالأجر

تقضى القواعد العامة بأن يتم الوفاء بالالتزام فى موطن المدين وقت الوفاء ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضى بغير ذلك. ويلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره فى المكان الذى يحدده العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة فى ذلك.(٢)

لكن قانون العمل أوجب الوفاء بالأجر فى مكان العمل،(٣) وذلك لتسهيل حصول العامل على أجره دون أن يتحمل مشقة أو نفقات للانتقال

---

(١) م ٣٨ عمل.

(٢) م ٣٤٧، ٦٩٠ مدنى.

(٣) م ٣٨ عمل.

إلى مكان آخر، وحتى لا يعمد صاحب العمل إلى جعل الأجـــر فى مكـــان يتعرض فيه العمال إلى صرف جزء من أجورهم فيما لا يعود علـيهم بأيـــة فائدة كمحل تجارى. ويقصد بمكان العمل الموقع الذى يباشر العامـــل فيـــه عمله بالفعل، فلا يجوز إجباره على قبض أجره من فرع آخر للمـــشروع أو المركز الرئيسى.

ويبطل كل اتفاق أو نص يقضى باستيفاء الأجر فى غير مكان العمل ما لم يكن منطويا على فائدة للعامل، كالوفاء فى موطنه أو طلبه تحويل أجـــره إلى البنك. وإذا تم الوفاء بالأجر فى غير مكان العمل فإن هذا الوفاء يـــبرئ ذمة صاحب العمل، إلا أن ذلك يعرضه للجزاء الجنـــائى[1]. بالإضـــافة إلى وجوب تحمل نفقات الوفاء.

ويجوز مع ذلك الوفاء بالأجر فى غير مكان العمل على نفقة صاحب العمل إذا كان هناك عذر مقبول أو استحال الوفاء فى مكان العمل، كقيـــام شركة الطيران بدفع أجور العاملين فى المطار فى مقـــر الـــشركة لاســـتحالة ادخال النقود إلى منطقة المطار، وتقوم الشركة بنقل العمال من المطـــار إلى المقر على نفقتها.[2]

المطلب الثالث

وسيلة الوفاء بالأجر

رأينا أنه يجوز الاتفاق فى عقد العمل على أن يكون كـــل أو بعـــض أجر العامل فى صورة مزايا عينية. وإذا تم الاتفاق على تحديد أجـــر العامـــل نقداً فإنه ينبغى الوفاء به بالعملة المتداولة قانونـــاً[3] أى بالجنيـــه المـــصرى. ويسرى نفس الحكم على المبالغ الأخرى المستحقة للعامل كمقابـــل مهلـــة الإخطار ومقابل الأجازة والتعويض عن فسخ العقد.

---

(١) م ٢٤٧ عمل. انظر ٣ ص ١٦٣.

(٢) تحكيم القاهرة ١٩٦٠/٣/٢٦ الهوارى ص ٨٧.

(٣) م ٣٨ عمل.

وبناء عليه فإنه لا يجوز إجبار العامل على قبول شيك مصرفى أو ورقة تجارية بأجره. ولا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل.[1] مؤدى ذلك أنه لا يجوز الوفاء بمقابلk أى استبدال الأجر النقدى ببضاعة أو سلعة أو خدمة معينة ولو كان ذلك برضاء العامل، ويبطل الاتفاق فى هذه الحالة لمخالفته للنظام العام. فقد يلجأ صاحب العمل إلى إلزام العمال بالحصول على بعض منتجات الشركة أو التعامل مع المحال التجارية المقامة فى أماكن العمل.

ويجب التنبيه إلى أن الحظر يشمل استبدال الأجر النقدى المحدد فى العقد بأى شئ آخر، إلا أنه لا يشمل الاتفاق على أن يتمثل أجر العامل كلياً أو جزئيا فى صورة عينيه، فالأجر يمكن أن يتحدد فى جزء منه بميزة عينية كالمسكن. ويجوز كقاعدة عامة استبدال الميزة العينية بالنقود.

والوفاء بالمخالفة للقواعد السابقة لا يبرئ ذمة صاحب العمل حتى ولو كان ذلك برضاء العامل.[2] ويبطل كل اتفاق مخالف فى هذا المقام ما لم ينطو على فائدة محققة للعامل. كالاتفاق على أنْ يكون الوفاء بعملة أخرى تحقق مزايا أفضل للعامل، ويحق له العدول عن ذلك الاتفاق والمطالبة بالعملة المحلية إذا رأى ذلك انسب لمصلحته.

وبالنسبة للشركات الخاضعة لقانون الاستثمار فإن أجر العاملين فيها يمكن تحديد بالعملة الحرة. ويجوز للعمال الأجانب أن يستوفوا أجورهم بالعملات الحرة. أما بالنسبة للمصريين فإن الأجور والمرتبات وغيرها من المبالغ المستحقة بالنقد الأجنبى يتم سدادها بما يعادلها بالجنيه المصرى على أساس أعلى سعر صرف معلن فى اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ.[3]

---

(١) م ٤٢ عمل.

(٢) ويتعرض صاحب العمل المخالف للعقوبة المقررة فى المادة ٢٤٧ عمل،المشار إليها سابقا.

(٣) م ٧٦ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بتعديلاته.

وينطبق الحكم السابق على مشروعات الاستثمار الداخلي. أما بالنسبة للمشروعات المقامة بالمناطق الحرة فإنه ينبغي تحديد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عن دولار ونصف أمريكي أو ما يعادله. ويتم سداد مستحقات العاملين المصريين بما يعادلها بالجنية بأعلى سعر صرف معلن في تاريخ الاستحقاق.

وتسرى هذه الأحكام على ما يستحق للمصريين من مكافآت وبدلات رؤساء أعضاء مجالس الإدارات وأتعاب ومكافآت مراقبي الحسابات والمستشارين. ويتعين على هذه المشروعات استبدال النقد الأجنبي المعادل للمستحقات المشار إليها من خلال أحد المصارف المسجلة لدى البنك المركزي وعلى أساس الأسعار المعلنة من لجنة إدارة السوق المصرفية الحرة.[1]

المطلب الرابع
أهلية قبض الأجر

يتمتع القاصر بأهلية ابرام عقد العمل عند بلوغه سن أربع عشرة سنة وهي السن المشروعة للعمل.[2] ويكون للحدث، في هذه الحالة، أهلية استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل والوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، ويتمتع، بالتالي، بأهلية قبض الأجر المستحق عن العمل.[3] لذلك ينبغي على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.[4]

---

(١) م ١٣٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار.

(٢) م ٩٨ عمل. المادة ٦٤ من قانون الطفل رقم ١٩٩٦/١٢.

(٣) انظر مؤلفنا في نظرية الحق ٢٠٠٤.

(٤) م ٤٦ عمل.

المطلب الخامس

إثبات الوفاء بالأجر

بالنسبة للعمال الخاضعين للقانون المدنى يتم إثبات الوفاء بالأجر وباقى المستحقات طبقاً للقواعد العامة فى الإثبات وذلك بحسب قيمة الدين المستحق.

أما بشأن العمال الخاضعين لقانون العمل فقد استلزم المشرع إثبات الوفاء بالأجر كتابة، بل واشترط طريقة خاصة لذلك فنص على أنه لا تبرء ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع بما يفيد استلام أجره فى السجل المعد لقيد الأجر أو كشوف الأجور أو إيصال خاص لهذا الغرض، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.[(١)]

ويجرى العمل فى المنشآت الحديثة، على استخدام وسائل التكنولوجيا المتطورة فى الإثبات من خلال المحررات والمستندات والتوقيعات الإلكترونية فى الإثبات.[(٢)]

يتضح من ذلك ان عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل فى حالة إنكار العامل استيفاء الأجر. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا بتقديم أحد الأدلة الكتابية المذكورة.

ولا شك أن أى محرر يحمل توقيع العامل باستلام أجره يكفى لإثبات الوفاء بالأجر، إلا أن عدم تقديم الأوراق أو السجلات المحددة قانوناً لذلك يعرض صاحب العمل للعقاب الجنائى من جهة،[(٣)] ولإمكانية منازعة العامل فى استيفاء كافة عناصر مرتبة من جهة أخرى. فالمخالصة العادية التى لا تتضمن بياناً بمفردات المرتب قد تفيد براءة ذمة صاحب العمل من المبلغ المذكور بها ولكن ذلك لا يعنى بالضرورة أن هذا المبلغ يمثل كامل الأجر.

---

(١) م ٤٥ عمل أنظر مؤلفنا فى قانون الإثبات، ٢٠٠٣.

(٢) انظر مؤلفنا فى المسئولية الالكترونية، ٢٠٠٤.

(٣) م ٢٤٧ عمل السابق الاشارة إليها.

ولا شك أن اشتراط الإثبات بالكتابة أمر يتعلق بالنظام العام،[1] ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه ما لم يكن ذلك الاتفاق أكثر فائدة للعامل.

المطلب السادس

تقادم الحق فى الأجر

(أ) تطبيق القواعد العامة

لم يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بتقادم الحق فى الأجر، وإنما ترك الأمر للقواعد المنصوص عليها فى القانون المدنى.[2] وبالرجوع إلى أحكام ذلك القانون نجده يتضمن نوعين من التقادم فيما يتعلق بالحق فى الأجر:

الأول: التقادم الحولى، إذ تتقادم بسنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية، وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات. ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا، وهذه اليمين يوجهها القاضى من تلقاء نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم، إن كانوا قصرا، بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء.[3]

الثانى: التقادم الخمسى، حيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد، ولو أقر به المدين، كأجرة المبانى والأراضى الزراعية ومقابل الحكر والفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات.[4]

---

(١) وذلك على عكس قواعد اثبات الوفاء بالأجر فى عقد العمل الخاضع للقانون المدنى، حيث يجوز الاتفاق على ما يخالفها لعدم تعلقها بالنظام العام. حكم النقض السابق.

(٢) نقض ١٩٧٨/٤/١ س ٢٩ ص ١٩٤٢. انظر مؤلفنا فى أحكام الالتزام، ٢٠٠٥.

(٣) م ٣٧٨/ب مدنى.

(٤) م ١/٣٧٥ مدنى.

ونؤيد الرأى القائل بأن "كلا من التقادم الحولى والتقادم الخمسى لا يجوز الحكم به لعدم دستوريته باعتبار أنه مخالف لأحكام الشريعة الإسلامية التى جعلها دستور ١٩٧١ المصدر الرئيسى للتشريع. وإذا كان المذهب المالكى يجيز للقاضى ألا يسمع

ويتم تطبيق كل نوع من نوعى التقادم متى توافرت شروطه. يقوم التقادم الحولى على أساس قرينة الوفاء، حيث يفترض أنه قبض أجره مصدر رزقه الذى يصعب عليه أن يصبر على عدم تقاضيه لأكثر من عام. وعلى ذلك لا يسرى التقادم إذا انتفت قرينة الوفاء كما لو ثبت أن العامل لم يتقاضى أجره أو أقر صاحب العمل بالدين أو إتخذ مسلكا يتعارض مع هذه القرينة كما لو نازع فى أصل الدين أو قيمته.

ويجب على من يتمسك بالتقادم الحولى أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا فإذا نكل سقطت قرينة الوفاء وظل ملتزما بالدين.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك بقولها أن التقادم الحولى يقوم على قرينة الوفاء وهى "مظنة" رأى الشارع توثيقها بيمين المدعى عليه وهى يمين الاستيثاق وذلك بالنسبة للتقادم الذى يلحق المطالبة بالأجر ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً.(1)

ولا يقوم التقادم الخمسى على أساس قرينة الوفاء بل على أساس تجنيب المدين عبء تراكم الديون عليه، لذا فإن الحق يسقط بالتقادم بمرور خمس سنوات، ويجوز للمدين التمسك بالتقادم حتى ولو أقر بعدم الوفاء بالدين أو سلك مسلكاً يدل على عدم الوفاء به.

وعلى ذلك إذا لم تتوافر شروط التقادم الحولى جاز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الخمسى بمرور خمس سنوات على استحقاق الأجر.(2)

دعوى بحق مضت عليه ثلاثون سنة لتعذر إثبات هذا الحق فإنه وغيره من المذاهب لا يمنع سماع الدعوى بحق مضت عليه خمس سنوات خصوصاً ضد من أقر بالحق، فطالما أقر به فلا يتصور فى الشريعة الإسلامية أن يتخلص من الوفاء به،وكذلك الحال إذا مضت سنة على الحق لأن مرور السنة أمر لا يتعذر معه إثبات لحق، والحق أحق أن يقضى به".

(1) نقض ١٩٧٢/٣/٢٥ س ٢٣ ص ٥٢١.

(2) نقض ١٩٨٧/٣/٨ طعن ١٤٧٠ س ٥٢ ق: "لما كان التقادم الخمسى للحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليه فى المادة ٣٧٥ من القانون المدنى لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يرجع فى أساسه إلى تجنيب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون ولو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات، ولذلك جعل له أن يتمسك

(ب) أحكام تقادم الحق فى الأجر

أولاً: ينبغى التمييز بين تقادم الحق فى الأجر بالمعنى السابق وتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. فالنوعان السابقان من تقادم الأجر يسريان أثناء قيام علاقة العمل، فإذا انتهى عقد العمل، فإن دعوى المطالبة بالأجر باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء عقد العمل، وتلك المدة، كما سنرى، هى مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع.[1]

بالتقادم بانقضاء هذه المدة ولو بعد إقراره بوجود الدين فى ذمته، بينما يقوم التقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٨ من ذات القانون على قرينة الوفاء وهى مظنة رأى المشرع توثيقها بيمين يؤديها المدين أو ورثته وكان يبين من ذلك أن هذين النوعين من التقادم يختلف كل منهما عن الآخر فى أحكامه ومبناه، وكان التعبير بكلمتى "المهايا والأجور" فى نص المادة ٣٧٥ المشار إليها – وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة– قد ورد بصيغة عامة بحيث يشمل أجور العاملين سواء كانوا من العمال أو الموظفين المستخدمين فيكون قصره على أجور العمال وما يضاف إليها من علاوات دورية تخضع لكل من التقادم الخمسى والتقادم الحولى المنصوص عليهما فى المادتين ٣٧٥، ٣٧٨ سالفتى الذكر" (نقض ١٣/٦/١٩٨٨ طعن ١٣٢ س ٥٣ ق).

(١) ورد هذا التقادم بالمادة ٦٩٨ مدنى، وتقرر محكمة النقض بأن حق العامل فى الأجر مصدره عقد العمل ومن ثم فإن دعوى المطالبة بالأجر أو بأية فروق فيه تكون داخلة فى عداد الدعاوى الناشئة عن عقد العمل التى نصت المادة ٦٩٨ مدنى على سقوطها بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد. (نقض ٢٢/٤/١٩٨٥ طعن ١٤٦٢ س ٤٩ ق).

وقضت بأن حق العامل فى قيمة الزيادة من أنظمة المعاشات أو المكافآت أو الادخار الأفضل التى ارتبط بها أصحاب الأعمال وتحملوها ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل، هو حق ناشئ عن عقد العمل وتحكمه قواعده فى عقود العمل ومختلف قوانينه وما لا يتعارض معها من أحكام القانون المدنى، ومنها ما نصت عليه المادة ٦٩٨ بقولها "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد" وهو ميعاد يتصل برفع الدعاوى، أما مستحقات المؤمن عليه الأخرى المقررة والناشئة مباشرة من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، فيخضع للتقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ١٤٠ من هذا القانون. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى فى قضائه على عدم سقوط دعوى المطعون ضدهما بقيمة الزيادة على

ثانياً: مناط خضوع الحق للتقادم الخمسى هو اتصافه بالدورية والتجدد أى أن يكون الحق مستحقاً فى مواعيد دورية أياً كانت مدتها، وأن يكون هذا الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتا أو تغير مقداره من وقت لآخر.[1]

والأجر من الحقوق الدورية المتجددة التى تتقادم بخمس سنوات ولو أقر به المدين، سواء كان مصدره العقد أو القانون، والدورية والتجدد صفتان لصيقتان بدين الأجر، وهما مفترضتان فيه ما بقي حافظاً لوضعه ولو تجمد بانتهاء المدة المستحق عنها وأصبح فى الواقع مبلغاً ثابتاً فى الذمة لا يدور ولا يتجدد.[2] وانطلاقاً من تلك المقدمات فإن محكمة النقض قررت بأنه:

- إذا كان الحكم قد التزم هذا النظر وقضى بسقوط حق الطاعنات فيما زاد عن **فروق الأجر** المستحق لهن عن المدة السابقة للخمس سنوات السابقة على رفع الدعى فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ فى تطبيقه.[3]

- لما كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدفع المبدى من صاحبة العمل بسقوط حق العامل فى **فروق العلاوات الدورية** عن المدة السابقة على ... بالتقادم الخمسى بمقولة أنها بمنأى عن أحكامه ثم قضى له بهذه الفروق على أساس نكولها عن أداء اليمين وطبق أحكام التقادم الحولى، وحجب نفسه بذلك عن بحث ما إذا كان الحق فى المطالبة بهذه

مكافأة نهاية الخدمة القانونية المرفوعة بعد انقضاء أكثر من سنة من انتهاء عقد عمل مورثهما. إذ توفى بتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٩ بينما لم ترفع الدعوى إلا فى ١٩٨٠/١١/١ لخضوعها للتقادم الخمسى -فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون ما حاجة لبحث السبب الثانى للطعن. (نقض ١٩٩١/١٠/٢١ طعن ٢٠١٤ س ٥٥ق).

(١) نقض ١٩٧٦/١١/١٤ س ٢٧ ص ١٥٧٩.
Cass. Soc. 13 jan. 2004, Bull. N. 2.
(٢) نقض ١٩٧٩/٥/٥ س ٣٠ جـ ٢ ص ٢٧٠.
(٣) نقض ١٩٨٦/٢/٢٣ طعن ١٣١٥ س ٥٠ ق.

الفروق قد سقط بالتقادم الخمسى فإنه يكـون قـد أخطـأ فى تطبيـق القانون.[1]

- دعوى طلب **فروق إعانة غلاء المعيشة** هـى فى حقيقتـها ومرماها دعوى مطالبة بجزء من الأجر إذ تعتبر هذه الإعانة جـزءاً مـن الأجر، ومن ثم فإن فروق تلك الإعانة تخضع للتقادم الخمـسى ويبـدأ سريانه من تاريخ نشوء الحق فى اقتضائها.[2]

- ولما كانت المبالغ المطالب بها – وهـى **الأجر الإضافى وبدل السكن وبدل السفر** – قد روعى فى تقريرها للعامـل أن تكـون عوضاً عما يتحمله من مشقة العمل والإقامة خارج البـلاد، وهـى وإن كانت قد انقطعت بانتهاء فترة انتدابه للعمل بفرع الشركة بأديس أبابـا إلا أنها ظلت تتجدد طالما ظل الانتداب قائما فتعتبر حقاً دورياً متجـدداً ولا تزول عنها هذه الصفة بانتهاء فترة الانتداب وصيرورتها مبلغاً ثابتاً فى الذمة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسى.[3]

- الآثار المالية المترتبة على تسكين العامل فى فئة مالية معينة تتمثل فى مرتبـة الناتج عن هذا التسكين، ومن ثم فـإن **فروق الأجور المترتبة على قرارات التسوية** تخضع للتقـادم الخمـسى مـن تـاريخ استحقاقها.[4] وكذلك الحال بالنـسبة **لفروق الأجر المترتبة على ترقية العامل**.[5]

- من المقرر أن حق العامل سواء فى **بدل التمثيل أو فى العلاوة الدورية** هو من الحقوق الدورية المتجددة ومـن ثم يخـضع للتقـادم

---

(١) نقض ١٩٧٨/١١/٨ طعن ١٤٧٠ س ٥٢ ق.

(٢) نقض ١٩٨٣/١/٢٤ طعن ٩٩٧ س ٤٦٩ ق.

(٣) نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١ ص ٦٦٣، ١٩٨٧/١٢/١٣ طعن ٤٤٦ س ٥٢ ق.

(٤) نقـض ١٩٧٨/٦/٢٤ س ٢٩ ص ١٥٤٣ – ١٩٨٠/١٢/٢٨ س ٣١ ص ٢١٤١: يتعلق بفروق الأجر المترتبة على تسكين العامل بفئة مالية معينة. نقض ١٩٨٨/١/٣١ طعن ٤٨٦ س ٥٧ ق.

(٥) نقض ١٩٩٠/١/٧ طعن ١٧٤٧ س ٥٥ ق.

الخمسي. وإذا تمسكت الطاعنة أمام محكمة الاستئناف بتقادم **فروق بدل التمثيل** المطالب بها فيما زاد عن الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى وكان هذا البدل إنما يستحق شهرياً فيتصف من ثم بالدورية والتجدد ويعتبر من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات بما لازمه تقادم فروقه عن المدة الزائدة على خمس سنوات وإذ لم يعمل الحكم المطعون فيه أثر التقادم الخمسى بالنسبة لفروق هذه المدة كلها وقصر أعمال هذا الأثر على فروق ثلاثة شهور فقط فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون.(١)

- وإن كانت **مكافأة الإنتاج** من ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليست لها صفة الثبات والاستقرار إلا أنه لما كانت الشركة تمنحها للعاملين لديها فى مواعيد دورية شهرية ويستمر أداؤها دون انقطاع طالما قد تحققت زيادة فى الإنتاج، فإنها تتصف بالدورية والتجدد وتعتبر من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدعوى بسقوط حق العامل فى فروق هذه المكافأة بالتقادم فيما جاوز الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى تأسيساً على أنها تخضع للتقادم الطويل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه.(٢)

ثالثاً: المقرر فى قضاء محكمة النقض أن تحصيل **الواقعة التى يبدأ بها التقادم** هو مما تستقل به محكمة الموضوع ولا تخضع فيه لرقابة محكمة النقض متى كان تحصيلها سائغاً.(٣)

فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد فإن مدة التقادم فيها هى سنة تبدأ من الوقت الذى يسلم فيه رب

---

(١) نقض ١٩٨٣/٣/١٢ طعن ٦١ س ٤٨ ق.
(٢) نقض ١٩٨٦/٣/٢٣ طعن ٧١٦ س ٥٥ ق.
(٣) نقض ١٩٨٨/١٠/٣٠ طعن ٩٨٢ س ٥٣ ق.

العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، ولا يغنى عن ذلك التصديق على الميزانية أو نشرها.[1]

رابعاً: وردت **أسباب انقطاع التقادم** فى القانون المدنى على سبيل الحصر وهى المطالبة القضائية والتنبيه والحجز والطلب الذى يتقدم به الدائن لقبوله حقه فى تفليس أو فى توزيع أو بأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير فى إحدى الدعاوى، أو بالإقرار الصريح أو الضمنى. ومن ثم فإن اندماج بدل المصانع فى أجور العاملين لدى الشركة لا يدخل فى عداد هذه الأسباب ولا يعد مانعا من إقامة الدعوى.[2]

والأصل فى الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلقاً بالحق المراد اقتضاؤه ومتخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا تغاير الحقان أو اختلف الخصوم لا يترتب عليه هذا الأثر. لذا فإن دعوى النقابة لا تقطع التقادم فى الدعوى الخاصة بالعمال.[3]

ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية التى يقصد بها طلب الدائن الجازم بحقه أمام القضاء أو جهة إدارية خصها القانون بالفصل فى النزاع. ومكتب

---

(١) نقض ١٩٨٨/١/٢٥ طعن ٩١٤ س ٥٣ ق.
وقضت محكمة النقض بأنه: "وإذ كان التقادم المنصوص عليه بالمدة ٦٩٨ من القانون المدنى – وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة– يسرى على دعاوى المطالبة بالأجور ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفى باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وكانت المطعون ضدها لم ترفع الدعوى إلا بعد مضى أكثر من سنة من تاريخ إخطارها فى ... بإنهاء الطاعنة لعقد عملها فإن حقها فى إقامة الدعوى يكون قد سقط بالتقادم الحولى المنصوص عليه بالمادة سالفة الذكر ويكون الحكم المطعون فيه إذا انتهى إلى رفض الدفع المبدى من الطاعنة تأسيساً على أن التقادم لا يسرى فى حقها إلا من وقت علمها يقيناً بقرار الانهاء إبان إعلانها به لشخصها أو طبقاً لأحكام قانون المرافعات فى شأن إعلان المسجونين فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون. (الطعن رقم ٤٩٩ س ٥٤ ق جلسة ٩٠/١١/١٥، الطعن رقم ٥١٠ س ٥٤ ق جلسة ٨٩/١٠/١٦).
(٢) نقض ١٩٨٦/٥/٢٦ طعن ١٩١٧ س ٥٠ ق.
(٣) نقض ١٩٦٦/١/١٢ س ١٧ ص ١٠٢ – ١٩٨٦/٦/٢٢ طعن ١٨٩٣٦ س ٥٠ق.

العمل تقتصر مهمته على تسوية النزاع دون الفصل فيه ومن ثم فإن الشكوى المقدمة إلى ذلك المكتب لا تعتبر مطالبة قضائية.(١)

ولا ينقطع التقادم بالدعوى التى ترفع إلى القضاء المستعجل للحكم فيها بإجراء تحفظى أو وقتى ولو كان هذا الطلب مؤسسا على ما يمس أصل الحق.(٢) وينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت إلى محكمة غير مختصة.(٣)

لا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعه للتقادم إلا فى خصوص هذا الحق وما التحق به من توابعه مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه، لذا فإن مطالبة العامل فى الدعوى السابقة بتعديل أجره الأساسى والاحتفاظ بحقه فى فرق المنح – على فرض صحة الاحتفاظ – لا تحمل معنى الطلب الجازم بفرق المنح الذى ينقطع به التقادم.(٤)

ولا تقطع صحيفة الدعوى التقادم إلا إذا وجهت إلى المدين الذى ينتفع بالتقادم أو إلى من ينوب عنه لأنه يشترط فى الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا اختلفوا لا يترتب عليه هذا الأثر.(٥)

ولا ينقطع التقادم بالدعوى الموجهة إلى من ليست له صفة فى تمثيل من ينتفع بالتقادم. وتصحيح الوضع باختصام الممثل القانونى للخصم فى دعوى جديدة لا ينسحب أثره فى قطع التقادم إلى تاريخ الدعوى السابقة، ذلك أن اختصام ذى الصفة ينبغى ان يتم فى الموعد المقرر وألا يخل بالمواعيد المحددة لرفع الدعاوى ومدد التقادم.(٦)

---

(١) نقض ١٩٨١/١١/٨ س ٣٢ ص ٢٠٠٢.
(٢) نقض ١٩٨٤/٥/١٧ طعن ٦٦٩ س ٥٠ ق.
(٣) نقض ١٩٨٩/١٠/١٦ طعن ٨٨ س ٥٥ ق.
(٤) نقض ١٩٨١/٦/١٤ طعن ٤٤١ س ٤٤ ق.
(٥) نقض ١٩٨١/١٢/٢١ س ٣٢ ص ٢٣٧٤.
(٦) نقض ١٩٨٩/١/٣٠ طعن ٢٤٢٩ س ٥٦ ق.

يترتب على ترك الخصومة إلغاء جميع إجراءاتها ومنها صحيفة الدعوى وزوال ما يترتب عليها من آثار بما فى ذلك أثرها فى قطع التقادم،[1] وكذلك الحكم برفض الدعوى يزيل أثرها فى قطع التقادم فيعتبر الانقطاع المبنى عليها كأن لم يكن والتقادم الذى كان قد بدأ قبل رفعها مستمراً فى السريان.[2]

وإذا انقطع التقادم زال أثره وحل تقادم جديد مماثل للتقادم الأول الذى انقطع فى مدته وطبيعته يسرى من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع.[3]

خامساً: وبالنسبة لوقف التقادم، فإن المانع الذى يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ويكون ناشئاً عن تقصيره لا يوقف سريان التقادم. مثال ذلك العامل الذى عزل من مسكنه ولم يترك عنوانه[4] وتقدير قيام المانع من المطالبة بالحق يقوم على عناصر واقعية يجب طرحها على محكمة الموضوع لتقول كلمتها فيها، ولا يجوز عرضها ابتداء على محكمة النقض.[5]

ومسألة اعتبار قيام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل مانعاً أدبياً يحول دون مطالبته بحقه، هى من المسائل الموضوعية التى يستقل بها قاضى الموضوع بغير معقب متى كان ذلك مبنياً على أسباب سائغة، ولا تعتبر علاقة العمل مانعاً أدبياً طالما أن الشارع قد كفل للعامل الضمان الكافى لحفظ حقه واستقراره فى عمله، بحيث لم يعد له ما يخشاه من رب العمل لو أنه طالبه بحقه فى أجره شاملاً علاوة غلاء المعيشة كاملا.[6]

واحتمالات التسوية الودية للحقوق المتنازع عليها بين العامل وصاحب العمل حال قيام علاقة العمل لا تقف حائلا دون مطالبة العامل

---

(١) نقض ١٩٨٥/١٢/٢٩ طعن ٩٨٥ س ٥٠ ق.
(٢) نقض ١٩٧٤/١٢/٢٨ س ٢٥ ص ١٥٠٢.
(٣) نقض ١٩٨٩/١/٣٠ طعن ٢٤٢٩ س ٥٦ ق.
(٤) نقض ١٩٧٢/١/١٩ س ٢٣ ص ٦٧.
(٥) نقض ١٩٧٢/٢/٢٥ س ٢٣ ص ٥٢١.
(٦) نقض ١٩٨٦/٢/١٦ طعن ٦٨٤ س ٥٠ ق.

بهذه الحقوق على النحو الذى رسمه له القانون مما لا يصح معه اعتبارها مانعاً يوقف سريان التقادم.[1]

سادساً: الدفع بالتقادم المسقط لا يتعلق بالنظام العام وينبغى التمسك به أمام محكمة الموضوع فى عبارة واضحة جلية لا تحتمل الإبهام ولا يجوز التمسك به لأول مرة أمام محكمة النقض.[2] ذلك أن لكل تقادم شروطه وأحكامه ويتعين على محكمة الموضوع التى يدفع أمامها بالتقادم أن تفصل فيه وأن تبحث شرائطه القانونية ومنها شرط المدة بما قد يعترضها من وقف أو انقطاع.[3] والدفع بالتقادم دفع موضوعى يجوز إبداؤه فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة فى الاستئناف.[4]

سابعاً: إن النزول عن التمسك بالتقادم عمل قانونى من جانب واحد يتم بمجرد إرادة التنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه ولا يخضع لأى شرط شكلى، فكما يقع صراحة بأى تعبير عن الإرادة يفيد معناه يجوز أن يكون ضمنياً يستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف والملابسات المحيطة التى تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا غموض فيه.[5] ويقدر قاضى الموضوع ما إذا كان يستنبط من موقف المدين ما يستفاد منه ضمناً نزوله عن التمسك بالتقادم بما لا معقب عليه ما دام استخلاصه سائغاً وله سنده من الأوراق.[6]

والنزول عن الدفع بالتقادم لا يفُترض ولا يؤخذ بالظن، وإن كان من الجائز حمل عدم التمسك بالتقادم محل النزول الضمنى عنه وفقاً للظروف إلا أنه يشترط لصحة ذلك أن يكون الاستخلاص مستمداً من دلالة واقعية نافية لمشيئة المتمسك به، فإن عدم إثارة الدفع بالتقادم في مرحلة من مراحل

(١) نقض ١٩٨٠/١٢/٢٨ س ٣١ ص ٢١٤١.
(٢) نقض ١٩٨٨/٦/٢٠ طعن ١٣٨٧ س ٥٧ ق.
(٣) نقض ١٩٨٤/٦/٢٥ طعن ١٣٣٨ س ٤٩ ق – ١٩٨٦/٥/٢٦ طعن ١٩١٧ س ٥٠ ق.
(٤) نقض ١٩٨٨/٦/١٣ طعن ١٣٢ س ٥٣ ق – ١٩٩١/١٠/٢٨ طعن ٤٩٤ س ٥٦ ق.
(٥) نقض ١٩٨٨/١/٢٥ طعن ٩١٤ س ٥٢ ق.
(٦) نقض ١٩٨٨/٦/٢٧ طعن ٢٠٩ س ٥٣ق.

الدعوى الابتدائية لا يفيد في ذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به في مرحلة تالية ولو لأول مرة في الاستئناف.[1]

وتطبيقاً لذلك قضى بأنه إذا كانت عبارات الإقرار قد جرت بأن العامل تسلم من رب العمل باقي مستحقاته في مكافأة نهاية الخدمة الإضافية بعد إضافة العلاوات الاعتبارية المستحقة له إلى مرتبه الأصلي وهو ما لا يتأدى منه إقرار رب العمل بالحق المتنازع عليه المتمثل في الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس المرتب الشامل للعامل وبين مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس مرتبه الأصلي دون إعانة غلاء المعيشة ولا يكشف عن اتجاه إرادة صاحب العمل إلى التنازل عن التمسك بسقوط دعوى المطالبة بهذا الحق.[2]

---

(١) نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ٦٩ س ٤٧ ق.

(٢) نقض ١٩٨٣/٢/٢١ طعن ١٠٨٢ س ٤٧ق.

المبحث الرابع

حماية الأجر

حرص المشرع على حماية أجر العامل لطابعة الحيوى باعتباره مصدر رزقه. وتتمثل الحماية فى تأمين استيفاء العامل للأجر وحمايته ضد اقتطاع صاحب العمل وضد دائنى العامل.

المطلب الأول

تأمين استيفاء الأجر

لم يكتف المشرع بالضمانات الواردة فى القواعد العامة بل وضع عدة ضمانات خاصة تكفل للعامل استيفاء أجره تتمثل فى حق الامتياز المقرر لأجر العامل، وكفالة حق العامل عند تعدد أصحاب الأعمال.

أولا: امتياز مستحقات العامل:

نص القانون المدنى على أن يكون للمبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أى نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة إمتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار. ويأتى هذا الامتياز فى المرتبة الرابعة، إذ تستوفى المبالغ السابقة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.[1]

ونص قانون العمل على أن يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق.[2]

---

(١) م ١١٤١/ب، جـ مدنى أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للائتمان، ٢٠٠٦.

(٢) م٧ عمل.

وبمقارنة الامتياز المقرر فى القانون المدنى بنظيره المقرر فى قانون العمل نجد أن:

١- كلاهما الامتياز عام يرد على جميع أموال المدين سواء أكانت منقولا أم عقارا. ومن المقرر أن حقوق الامتياز العامة لا تخضع للشهر ولا تخول صاحبها حق التتبع، إلا أنها تعتبر أسبق فى المرتبة من أى حق امتياز عقارى أخر أو أى رهن رسمى مهما كان تاريخ قيده.(١)

٢- يسرى الامتياز الوارد فى القانون المدنى على العمال الخاضعين لأحكام ذلك القانون كعمال الخدمة المترلية وأفراد أسرة صاحب العمل. أما العمال الخاضعون لقانون العمل فيسرى عليهم الامتياز الوارد فى هذا القانون.

٣- يقتصر الامتياز المدنى على دين الأجرة فى مدة معينة هى الستة أشهر الأخيرة، بينما يتسع امتياز قانون العمل ليشمل جميع الأجور ولو كانت مستحقة عن أكثر من ستة أشهر، ما لم تكن قد سقطت بالتقادم، هذا بالإضافة إلى جميع مستحقات العامل قبل رب العمل مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفى أو عن مهلة الأخطار. ويمتد الامتياز لصالح ورثة العامل لاستيفاء ما يكون مستحقا لمورثهم من أجور ومكافئات ومستحقات أخرى مقررة فى حالة الوفاة كنفقات تجهيز الميت وجنازته.(٢)

٤- إن المرتبة المقررة لامتياز القانون المدنى هى الرابعة بين حقوق الامتياز، ويشترك مع امتيازين آخرين فى المرتبة وهما المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين. من مأكل وملبس وامتياز النفقة المستحقة للأقارب بحيث إذا لم تكف أموال المدين للوفاء بهذه الأنواع الثلاثة فإنهما تستوفى بنسبة كل منها.(٣) أما امتياز قانون العمل فقد ورد مباشرة بعد المصروفات القضائية ومبالغ الخزانة العامة.

---

(١) م١١٤١/ ٢ مدنى.

(٢) م ١٢٣، عمل.

(٣) م١١٤١/٢ مدنى.

٥- ولكن المشرع أضاف فقرة هامة: "مع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة".

تعطى هذه الفقرة للأجر وحده، لما له من أهمية فى حياة العامل، إمتيازاً يأتى فى المرتبة الأولى قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، ولكن تلك المرتبة قاصرة على الأجر دون باقى المستحقات.

ثانيا: تضامن أصحاب الأعمال

تقضى القواعد العامة بأنه لا تضامن إلا بنص أو باتفاق، فالتضامن لا يفترض بين المدينين.(1) وفى نطاق قانون العمل حرص المشرع على ضمان حقوق العامل فى حالة تعدد أصحاب الأعمال فقرر تضامن أصحاب الأعمال فى الوفاء بمستحقات العامل من أجر وغيره وفقا لأحكام قانون العمل.(2)

يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن عن أية مخالفة لأحكام قانون العمل. مؤدى ذلك تضامن أصحاب العمل المتعاصرين فى المشروع قبل العامل فيما يستحق له بالتطبيق لأحكام قانون العمل.

قرر المشرع التضامن لحماية كافة حقوق العمال وأهمها الحق فى الأجر. وعلى هذا يحق للعامل مطالبة أصحاب العمل جميعا أو أحدهم بكل الأجر، فهم مسؤولون جميعا بالتضامن عن الوفاء بالأجر. مثال ذلك الشركاء المتضامنين حيث يكون لكل منهم صفة صاحب العمل.

ويقوم التضامن كذلك بين أصحاب العمل المتعاقبين، أى بين الخلف والسلف من أصحاب الأعمال سواء فى حالة انتقال ملكية المشروع بالبيع أو الميراث مثلا أو فى حالة نقل الانتفاع به بالإيجار.(3) لا يؤثر انتقال

---

(1) م ٢٧٩ مدنى.

(2) م ٨ عمل.

(3) ذلك أن انتقال المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأى تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر على عقد العمل. ويبقى قائما، سواء تعلق الأمر بالارث أو الوصية أو الهبة أو

المشروع على عقود العمل القائمة بل تظل نافذة قبل صاحب العمل الجديد ويكون مسؤولا عن جميع الالتزامات الناتجة عنها. يقوم التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد فى الوفاء بكافة مستحقات العمال عن الفترة السابقة على انتقال المنشأة.(١)

ويقوم التضامن أيضا فى حالة تنازل صاحب العمل عن بعض أو كل العمليات حيث يلتزم المتنازل لهم، كالمقاول من الباطن، بالتضامن مع صاحب العمل بالوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها أحكام قانون العمل.(٢) وتتبلور تلك التكاليف فى حقوق العاملين وأولها الحق فى الأجر. يجوز للعامل الرجوع على صاحب العمل أو المتنازل له أو كلاهما ليطالبهم بالوفاء بكل الأجر.

ويستفيد من التضامن جميع العمال الذين يستخدمون فى العمليات بغض النظر عمن استخدمهم أو تاريخ استخدامهم. يستوى أن يستخدمهم صاحب العمل أو المتنازل إليه قبل أو بعد التنازل.

البيع ولو بالمزاد العلنى أو النزول أو التأجير أو الإدماج. نقض ١٩٧١/١٢/٨ س٢٢ ص ٩٩٦- ١٩٨١/١٢/٢٦ س ٣٢ ص ٢٤٢٣.

أنظر مؤلفنا فى الحقوق العينية الأصلية ٢٠٠٦.

تنص المادة ٩ عمل على أنه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلنى أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

(١) وتتعلق تلك الأحكام بالنظام العام ويبطل كل اتفاق مخالف. وينبغى استثناء حالات التصفية والإفلاس والإغلاق المرخص فيه حيث تنتهى عقود العمل القائمة بقوة القانون، وأن كان ذلك لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون (م٩ عمل).

(٢) م٨ عمل. يقتصر حكمها على التضامن فقط بين صاحب العمل والمتنازل إليه عن العمليات كلها أو بعضها فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون. إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون. ويكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع من صاحب العمل فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون.

ثالثا: عمال المقاول من الباطن:

يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول فى تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القـــدر الـــذى يكون مدينا به للمقاول الأصلى وقت رفع الدعوى. ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلى ورب العمل.(١)

الأصل أن يقوم صاحب العمل بأداء الأجر إلى عمالـــه، ويتقاضـــى المقاول من الباطن أجره من مدينه المقاولا الأصلى. فلا يجوز للمفاول مـــن الباطن أو عماله أو عمال المقاول الأصلى مطالبة صاحب العمل بالأجر، إذ أن الحق فى الأجر ناتج عن عقد، ولا يوجد مثل هذا العقد بـــين صـــاحب العمل وأى من هؤلاء. ويجوز لهم مطالبته عن طريق الدعوى غير المباشـــرة بوصفه مدين مدينهم.

لكن المشرع، خلافا للأصل السابق، أجاز للعمال اقتضاء حقـــوقهم الناشئة عن علاقة العمل مع المقاول من الحق الذى يكون فى ذمة صـــاحب العمل لهذا المقاول. ويتم ذلك عن طريق دعوى مباشرة ترفـــع علـــى رب العمل. كما يكون لعمال المقاول من الباطن مثل هذا الحق قبل كـــل مـــن المقاول الأصلى ورب العمل. وتكون المطالبة بما لا يجاوز القدر الذى يكون صاحب العمل مدينا به للمقاول.

ولا يشترط لاستعمال الدعوى المباشرة أن يكون المقاول فى حالـــة إعسار أو أن يكون عماله قد طالبوه أو لا. ويكفى إنذار العمال لـــصاحب العمل بأن يؤدى إليهم أجورهم فى حدود ما هو مدين به للمقـــاول الـــذى يتبعونه، هنا يلتزم رب العمل بأن يستبقى لديه القـــدر المعـــادل لحقـــوقهم ويؤديها إليهم مباشرة.(٢)

---

(١) م ٦٦٢/١ مدنى.

(٢) م٦٦٢/٢ مدنى.

Cass. Soc. 8 Jan. 1997, Bull. N. 2

ولكن الدعوى المباشرة لا تمنع دائنى صاحب العمل من مزاحمة عمال المقاول، لذلك حرص المشرع على تفادى هذه المزاحمة، وقرر لهم إمتيازاً على المبالغ التى تكون مستحقة للمقاول فى ذمة رب العمل. إذ يكون للعمال فى حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلى امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلى أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه.(١)

ويقتصر حق العمال على المبالغ التى فى ذمة صاحب العمل للمقاول أو فى ذمة المقاول الأصلى للمقاول من الباطن وقت رفع الدعوى المباشرة أو وقت توقيع الحجز،(٢) ولا عبرة بما يكون قد تم الوفاء به، ما لم يكن هذا الوفاء منطويا على غش أى التواطؤ بقصد إهدار حقوق العمال ويقع عبء إثبات الغش على العمال.

ويرد حق العمال على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن وللمقاول الأصلى على المقاولة التى قاموا بتنفيذها دون أية مبالغ أخرى. ويقتصر الامتياز المقرر للعمال على ضمان الوفاء بحقوقهم الناتجة عن أداء العمل موضوع المقاولة المبرمة بين المقاول وصاحب العمل أو بين المقاول الأصلى والمقاول من الباطن سواء أكانت أجورا أم مكافآت أم تعويضات.

والأصل أنه إذا أحال المقاول ما له قبل صاحب العمل قبل توقيع الحجز عليه من عمال المقاول فلا يكون هناك دين للمقاول قبل صاحب العمل. ولكن إمعانا فى حماية حقوق العمال قرر المشرع لهم سلطة تتبع الدين الذى يقع عليه الامتياز. وتكون هذه الحقوق مقدمة على من يتزل له المقاول عن حقه قبل رب العمل.(٣) ومن ثم يكون للعمال الحق فى استيفاء حقوقهم من المبالغ المستحقة على صاحب العمل بمقتضى عقد المقاولة رغم أنها تكون قد خرجت من ذمة مدينهم المقاول بحوالتها للغير.

---

(١) م ٢/٦٦٢ مدنى.
(٢) نقض ١٩٧٩/٤/١٠ س ٣٠ ص ٨٧.
(٣) م ٣/٦٦٢ مدنى.

المطلب الثانى

حماية الأجر من الاقتطاع

حرص المشرع على حماية أجر العامل فى مواجهة صاحب العمل، وذلك عن طريق وضع الضوابط التى تنظم سلطة هذا الأخير فى الاقتطاع من الأجر. فقد يلجأ صاحب العمل، استنادا إلى سلطته التأديبية، إلى توقيع جزاءات تتمثل فى اقتطاع جزء من أجر العامل، وقد يتم الاقتطاع استيفاء لما يقرضه من مال للعامل، أو تعويضا عن الفقد أو التلف الذى يسببه العامل لأدوات الإنتاج.

أولا: الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية:

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل.(١)

ثانيا: الاقتطاع وفاء لقرض:

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد. ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما.(٢)

يتضح من ذلك النص أن المشرع وضع عدة قيود على سلطة صاحب العمل فى الاقتطاع من أجر العامل وفاءاً للقرض المقدم للعامل:

١- لا يجوز تقاضى أية فائدة على القرض الذى يقدمه صاحب العمل للعامل. وقد ورد الحظر مطلقا لذا يشمل كل أنواع الفوائد.

---

(١) م ٦١ عمل. وسنعرض لذلك تفصيلا بصدد الغرامة والوقف ضمن الجزاءات التأديبية.

(٢) م ٤٣ عمل.

٢- لا يحق لصاحب العمل أن يقتطع أكثر من ١٠٪ من أجر العامل وفاء للقرض بالمقاصة. ويتم الاقتطاع من الأجر طبقا لطريقة أدائه سواء كان مياومة أو بالأسبوع أو مشاهرة. والعبرة بأجر العمل الفعلي وليس المسمى فى العقد لأن الأجر الأول قد ينقص بسبب تغيب العامل وقد يزيد نتيجة ساعات العمل الإضافية.

٣- تسرى تلك الأحكام على الأجور المدفوعة مقدما. أى أن ما يدفعه صاحب العمل من أجر قبل ميعاد استحقاقه يعتبر فى حكم القرض ويخضع لأحكامه فى السداد.

٤- تقتصر تلك الأحكام على المقاصة بين دين الأجر ودين صاحب العمل الناشئ عن قرض أو أجر معجل أثناء سريان عقد العمل. أما المقاصة بين حقوق صاحب العمل الأخرى[١] وبين أجر العامل بالقدر الجائز الحجز عليه من هذا الأجر فتظل خاضعة للقواعد العامة.[٢] مثال ذلك القروض السابقة على عقد العمل. والقرض العادى الذى يكون بعيدا عن علاقة العمل، أى لم يظهر فيه المقرض بوصف صاحب العمل والمقترض بوصف العامل. ويتوقف ذلك على قيمة القرض وظروف منحه.

فالمشرع قصد حماية أجر العامل من اقتطاع جزء كبير منه وفاء لقرض قدمه صاحب العمل وحرم تقاضى فائدة عن هذا القرض الذى يحصل عليه العامل لمواجهة النفقات الضرورية فى حياته اليومية كزواج أو ترميم منزل أو دخول المدارس. ويختلف الأمر بطبيعة الحال بالنسبة للقرض الاستثمارى الذى يحصل عليه العامل من صاحب العمل بعيدا عن علاقة العمل.

(١) باستثناء حق صاحب العمل مقابل الفقد والإتلاف وتوقيع الغرامات كما سنرى.

(٢) المادة ٣٦٤ مدنى حيث يكون للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له قبل الدائن. ويترتب على المقاصة انقضاء الدينين بقدر الأقل منهما. نقض ١٩٧٨/٢/٢٥ س ٢٩ ص ٥٧٩ – ١٩٨٦/٦/٢٣ طعن ٣٢٥ س ٥١ ق.

لذا قضت محكمة النقض بأنه إذا أقبل عامل بأحد البنوك على طلب قرض بمحض إرادته من هذا البنك والتزم فى العقد بالفائدة التى يتقاضاها البنك من عملائه عن القروض، التى هى من صميم أعماله، فإن العامل يكون ملزما بالفائدة التى تمثل أرباح البنك من نشاطه ولا يمتد إليها الحظر الوارد فى قانون العمل.[1]

٥- تتعلق القواعد السابقة بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر لسداد دين القرض دفعة واحدة أو بنسبة تزيد عن ١٠٪ من الأجر أو أن يتقاضى فوائد ولو كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

٦- وأخيرا ينبغى، فى جميع الحالات، ألا يترتب على إعمال المقاصة إنقاص ما يقبضه العامل، بعد الافتطاع، عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانونا، وبشرط أن تكون فى حدود القدر الجائز الحجز عليه طبقا لقانون العمل.[2]

ثالثا: الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف:

إذا تسبب عامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمَة أو آلات أو منتجات، يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته، وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل، وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.[3]

---

(١) نقض ١٣/٥/١٩٧٠ س ٢١، ص ٨٢٠.

(٢) المنصوص عليه فى المادة ٤٤ عمل كما سنرى حالا. نقض ٢٦/٣/١٩٧٦ س ٢٨ ص ٧٧٩.

(٣) م ٧٣ عمل. مفاد نص المادة ٦٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن المشرع وإن أجاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يستحقه من تعويض عما يكون قد تسبب بخطئه فى فقده أو إتلافه أو تدميره من الآلات أو المهمات أو المنتجات المملوكة له إلا أنه حماية منه لأجر العامل ولعدم إرهاقه فى اقتطاع التعويض حظر أن يزيد الاقتطاع عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد، فإذا

يتضح من ذلك النص أن المشرع أخضع سلطة صاحب العمل فى الاقتطاع من أجر العامل مقابل الفقد والتلف لعدة ضوابط هى:

١- وجود فقد أو تلف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، حتى ولو لم تكن فى عهدة العامل. وكذلك الحال بالنسبة للأشياء الموجودة فى عهدته ولو لم تكن مملوكة لصاحب العمل، فقد تكون أدوات استأجرها صاحب العمل أو تم إيداعها لديه.[1] ولا محل لتطبيق النص إذا كان التعويض راجعا إلى أية أضرار أخرى لحقت برب العمل.

٢- أن يكون التلف أو الفقد راجعا إلى خطأ العامل، يستوى فى ذلك الخطأ العمدى والخطأ غير العمدى، ويشمل ذلك الإهمال والرعونة والإفراط والتفريط وعدم الاحتياط والتحرز. أما إذا كان فعل العامل عمدا فإنه لا محل لتطبيق النص. ويلجأ صاحب العمل إلى الحصول على التعويض بالطرق العادية.[2]

بلغ التعويض أجر شهرين فأكثر لزم صاحب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية ثم إيقاع المقاصة بين التعويض والأجر فى حدود ما يقبل الحجز عليه طبقا للمادة ٤١ من قانون العمل المشار إليه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه وإن انتهى إلى مديونية المطعون ضده فى المبالغ التى اقتطعتها الطاعنة منه إلا أنه قضى بردها كاملة إليه استنادا إلى أنه كان يتم اقتطاعها شهريا بما يجاوز أجر الأيام الخمسة المقررة قانونا فى حين أنه وطبقا لمنطق الحكم ما كان يجب رد سوى ما تجاوزت به الطاعنة فى الاقتطاع هذا القدر وهو مما يعيبه علاوة على ذلك فإنه لما كانت المبالغ التى اقتطعت بالزيادة عما قرره القانون ليست سوى مديونية فى ذمة المطعون ضده يحق للطاعنة استيفائها بالطرق القانونية وكان المطعون ضده قد أحيل إلى المعاش فلا تنطبق فى شأنه أحكام المادة ٦٨ من قانون العمل سالف الذكر كما لم يضع المشرع أية قيود على استيفاء جهة العمل حقوقها قبل العامل بما يحق لها استيفائها مما يكون له من حقوق لديها وإذا استوفت الطاعنة مبالغ التعويض محل الدعوى فعلا فإنه لا يجوز الحكم بردها للمطعون ضده (الطعن رقم ١٢٦٤ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٤/٩/٢٦.

(١) كما يحدث غالب فى التأجير التمويلى بالنسبة للمعدات والآلات الخاصة بالمصانع حيث تكون مملوكة للبنك لحين سداد الثمن. انظر مؤلفنا شرط الاحتفاظ بالملكية ٢٠٠٤ الشرط الصريح الفاسخ ٢٠٠٢.

(٢) بالحصول على حكم قضائى وأن يحجز تحت يده فى حدود القدر الجائز الحجز عليه من مرتب العامل (م٤٤ عمل) نقض ١٩٧٨/٢/٢٥ ص ٢٩ ص ٥٩٧.

٣- يجب أن يجرى صاحب العمل تحقيقا، ويقوم بتقدير قيمة التلف، ويخطر العامل بذلك وبالمبلغ الذى يتحمله، ويبدأ فى اقتطاع التعويض من أجر العمل بشرط ألا يزيد عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.(١)

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع إلا إذا لم يبلغ مجموعها أجر شهرين.(٢) وإذا زادت الخسائر عن هذا القدر وجب العودة إلى القواعد العامة والحصول على الحكم بالتعويض وتنفيذه فى حدود القدر الجائز الحجز عليه من مرتب العامل.(٣)

٤- يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام اللجنة المختصة. (٤) ويكون قرار قابلا للطعن فيه أمام المحكمة الاستئنافية وفقا لأحكام قانون المرافعات. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف وقضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة. (٥)

---

(١) ولو كان العامل ينازع فى استحقاق التعويض أو فى مقداره، ويعد ذلك خروجا على القواعد العامة فى المقاصة التى تشترط أن يكون الدينان خاليين من النزاع حتى يمكن إجراء المقاصة بينهما (م ١/٢٦١ مدنى).

(٢) م ٤/٦٨ عمل. وتتعلق تلك القواعد بالنظام العام ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف لها.

(٣) يجوز لصاحب العمل إيقاع المقاصة بين التعويض المحكوم به وبين ربع الأجر شهريا عدا التسعة الجنيهات الأولى فى الشهر أو الثلاثين قرشا الأولى فى اليوم طبقا للمادة ٤١ عمل. نقض ١٩٨٢/٣/٢٨ طعن ٤٤١ س ٤٦ ق: "لئن كان الشارع قد نص فى المادتين٥١، ٤٥ من قانون العمل على حالتين تقع فيهما المقاصة القانونية بين العامل دين رب العمل الناشئ عن قرض أو تعويض الإتلاف وجعل لكل منهما حكما خاصا، إلا أنه فيما عدا هاتين الحالتين تظل تلك المقاصة ووفقا للقاعدة العامة المقررة بالمادة ٣٦٤ من القانون المدنى جائزة فى ديون رب العمل الأخرى وبين أجر العامل بالقدر القابل للحجز عليه من هذا الأجر، وإذ كان الثابت فى الدعوى أن ما تقتطعه الشركة المطعون ضدها من مرتب الطاعن – استيفاء لدينها المترتب على إلغاء تلك التسوية – لا يجاوز الربع الجائز الحجز عليه طبقا للمادة ٥٢ من قانون العمل المشار إليه فإن النعى على الحكم يكون فى غير محله" نقض ١٩٨٥/١/٢٨. طعن ٩٩٣ س ٤٩ق.

(٤) وهى اللجنة الخماسية المشار إليها فى المادة ٧١ عمل. نقض ١٩٧٧/٥/١٣ س٢١، ص ٨٢٠.

(٥) م ٧٣ عمل.

المطلب الثالث

حماية الأجر من دائنى العامل

(أ) تقضى **القواعد العامة** بأنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات إلا بمقدار الربع وعند التزاحم يخصص نصفه لدين النفقة المقررة والنصف الآخر لما عداه من الديون.[1]

مؤدى ذلك أن ربع أجر العامل فقط هو الذى يجوز توقيع الحجز عليه، ويظل الباقي بعيداً عن متناول يد الدائنين أيا كان حجم الدين. ويترتب على ذلك أيضا أنه لا يجوز حوالة الحق فى الأجر أو المقاصة بينه وبين دين فى ذمة العامل إلا فى حدود الربع.[2] تسرى تلك القواعد على أجور العمال الخاضعين لأحكام القانون المدنى.

(ب) ولكن **قانون العمل**، إستطراداً مه فى حماية أجر العامل باعتباره مصدر رزقه الرئيسى، لم يكتف بالقواعد السابقة بل أضاف إليها ضوابط أخرى فيما يتعلق بحجز الدائنين على أجر العامل لاستيفاء حقوقهم. وتسرى تلك الأحكام على أجور العمال الخاضعين لقانون العمل.

والمقصود بالأجر هنا هو الأجر الفعلى وليس الأجر المسمى، أى أن العبرة بصافى الأجر وليس بإجماله. وإذا تم اقتطاع جزء من أجر العامل للوفاء بما اقترضه من صاحب العمل فإنه ينبغى حساب القدر الجائز الحجز عليه أو النزول عنه منسوبا إلى ما يبقى من الأجر الفعلى بعد طرح المبالغ المقتطعة.

ويتمتع الأجر بالحماية السابقة حال وجوده بذمة صاحب العمل، أما لو قبضه العامل فإنه يختلط بعناصر ذمته المالية، ويخضع للقواعد العامة فى

---

(١) م٣٠٩ مرافعات.

(٢) م ٣٠٤، ٣٦٤/ جـ مدنى.

الحجز على ذمة المدين، ذلك أن الحماية تقتصر على أجر العامل دون ذمتــه المالية.

فيما يتعلق بأحكام الاستقطاع والحجز والنزول عن أجر العامل فقد رؤى فى قانون العمل الجديد أن هذا الموضوع يكتنفه الكثير من الــصعوبات نظرا لضرورة التوفيق بين العديد من المصالح وهى جميعا جــديرة بالرعايــة ومنها:

مراعاة أحكام القوانين الخاصة المتعلقة بدين النفقة وما تقرره قواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية من حيث جواز الحجز على أجر العامل فى حدود الربع. مراعاة مصلحة العامل فى تنظيم شؤونه المالية ومواجهة نفقاتــه المعيشية وما قد يضطر معه إلى الاستدانة من الغير أو التنازل عن جزء مــن أجره شهريا للحصول على حاجاته الضرورية (بالتقــسيط). وكــل هــذه المصالح جديرة بالاحترام، لذا كان يتعين أن يسمح للدائنين فيهــا باقتــضاء حقوقهم وإلا أحجموا عن مساعدة العامل عند إحتياجه.

وفى نفس الوقت كان يتعين أيضا مراعاة مصلحة صاحب العمل فى استقطاع جزء من أجر العامل سواء للوفاء بقيمة ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو ما وقع عليه من جزاءات أو لرد ما اقتضاه بغير وجــه حــق، وإلا ترتب على حرمان صاحب العمل من ذلك انحسار فكرة الردع العــام داخل المنشأة وإهدار فكرة الجزاء وهو ما يتعين مواجهتــه بحــسم تحقيقيــا للانضباط داخل المنشأة.

وأخذا بكل هذه الاعتبارات فى الحسبان قرر المشرع القواعد التالية:

١- لا يجوز الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المــستحق للعامــل لأداء أى دين إلا فى حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع نــسبة الخصم إلى ٥٠% فى حالة دين النفقة.[1]

(١) أنظر مؤلفاته فى النظام القانونى، للأسرة فى الشرائح غير الإسلامية، ١٩٩٥.

٢- وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما قد يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر - فى حدود النسبة السابقة - أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. مؤدى ذلك أن العامل يمكن أن يقبل كتابة بكامل إرادته الخصم أكثر من ٥٠% من مرتبه، بشرط أن يتم ذلك بعد توافر سبب الخصم، أما القبول السابق، عند إبرام عقد العمل مثلا، فيقع باطلا لتعلق الحكم بالنظام العام الحمائى المقرر لمصلحة العامل.

٣- تحتسب النسبة المشار إليها بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة الاشتراكات المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعى، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى قانون العمل.(١)

٤- تسرى الأحكام السابقة، ليس على الأجر فقط، بل على كافة المبالغ التى تستحق للعامل بموجب أحكام قانون العمل.

---

(١) فى المادة ٤٣ السابق التعرض لها. م ٤٤ عمل.

الباب الثالث
إبرام عقد العمل

نعرض لإبرام عقد العمل من خلال فصلين، نبيّن فى الأول مقدمات عقد العمل، ثم نتناول فى الثانى التراضى على عقد العمل

الفصل الأول
مقدمات عقد العمل

ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول فى الأول تنظيم تشغيل العمال، ونعرض فى الثانى للتدريب وللاستخدام عبر الإعداد المهنى وعقد العمل تحت الاختبار

المبحث الأول

تنظيم تشغيل العمال

نظراً لأهمية التخطيط للقوى العاملة واستخدامها فى المرحلة المقبلة استحدث المشرع حكماً مؤداه:

يصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة فى الداخل والخارج برئاسة وزير القوى العاملة والتشغيل، تمثل فيها الوزارات المعنية والاتحاد العام لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال تختص برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة الوطنية داخلياً وخارجياً، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام[1].

نعرض فى هذا المبحث للوساطة فى إبرام عقد العمل من خلال مكاتب القوى العاملة، ثم نبيّن حالات الإجبار على الاستخدام، ثم ننتهى بدراسة تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين بالخارج.

المطلب الأول

الوساطة فى إبرام عقد العمل

(أ) جهات تخديم وتشغيل العاملين:

نظم المشرع توظيف وتخديم العاطلين عن طريق جهات حكومية. تتولى وزارة القوى العاملة والتدريب تلك المهمة فى مجال الحكومة والقطاع العام. وتتولى مكاتب القوى العاملة ذات المهمة فى علاقات العمل فى القطاع الخاص.

---

(١) م١١ عمل. صدر القرار ٢٠٠٣/١١٨٤ بتشكيل تلك اللجنة الوقائع ١٦٠ فى ٢٠٠٣/٧/١٧.

حظر المشرع، كقاعدة عامة، إنشاء مكاتب تشغيل خاصة. فلا يجوز إنشاء مكاتب تخديم خاصة، ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال(١).

ومن ثم فإن مهمة متعهد أو مقاول توريد العمال تعتبر غير مشروعة، ويبطل عقد توريد العمال بين المتعهد وصاحب العمل(٢).

ولكن المشرع أورد استثناءً على هذا المبدأ، وهو أنه يجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الخاصة بالفصل الذى ينظم تشغيل العمال(٣).

ويجوز لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

أجاز المشرع مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل عن طريق الوزارات والهيئات والاتحاد العام لنقابات العمال والنقابات المهنية بالنسبة لأعضائها وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات، وشركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحددة، بعد الحصول على ترخيص بذلك(٤).

---

(١) م١٦ عمل.

(٢) ويعاقب صاحب العمل المخالف لذلك الحكم بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود (م٢٤٠).

(٣) ومن هذا القبيل القرار الوزارى الصادر فى ١٩٧٨/٥/٢٧ بالترخيص للنقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بالمحافظات. وأخر فى ١٩٨٠/٢/٢ بالترخيص للنقابة العامة للعاملين بالنقل البحرى بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بالمحافظات.

(٤) م١٧ عمل.

(ب) الأعمال المستثناة من أحكام تنظيم تشغيل العمال:

استثنى المشرع من أحكام تنظيم تشغيل العمال كل من:

١- الأعمال العرضية.

٢- الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. تتطلب هذه الوظائف مواصفات وثقة معينة فى شاغليها، فيتعين ترك الحرية لصاحب العمل فى اختيارهم دون التقيد بترشيح مكاتب القوى العاملة أو القيد فيها.

ويجوز مع ذلك، لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب إصدار قرار لسريان أحكام الفصل الخاص بتشغيل العمال على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المستثناة[1].

وقد صدر القرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بلائحة تنظيم عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج والداخل ليبين شروط الشركات العاملة فى الداخل:

أن يكون جميع المؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل فى الداخل بشركات تشغيل العمالة المصرية بالداخل من المصريين طبقاً للمادة (٢٢) من القانون.

تلتزم الشركات المصرح لها عند الإعلان عن الوظائف ببيان الاسم التجارى للمنشأة – الرقم التأمينى – مقرها – أرقام التليفونات والفاكس الخاص بها – اسم صاحب العمل والمدير المسئول – المسمى الوظيفى للمهن المطلوبة – أعداد المهن المطلوبة – شروط ومواصفات شغل الوظيفة المطلوبة – الأجر والمزايا الممنوحة من قبل صاحب العمل – المدة الزمنية – التى يطلب صاحب العمل شغل الوظائف خلالها – توقيع صاحب العمل أو المدير المسئول على الإخطار وخاتم المنشأة.

وعلى أن تكون فرص العمل حقيقة تمثل احتياجات فعلية للمنشأة وتلتزم الشركة المرخص لها بالعمل بالتشغيل فى الداخل بإخطار مديرية القوى العاملة المختصة بصورة من الطلبية الواردة لها وكذلك بيان بالتعيينات التى تتم شهرياً على النماذج المعدة لذلك.

على الشركة التى تعمل فى التشغيل فى الداخل أن تعد ملفاً لكل راغب عمل فى الداخل تودع به صورة من المستندات والأوراق الخاصة به المبينة فى القانون.

(١) م٢٥ عمل. على عوض حسن ص ١٤٨.

٣- تنطبق أحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال على جميع الأعمال الخاضعة لقانون العمل، ولا تسرى على طوائف العمال الغير خاضعة لهذا القانون كأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم بالفعل وهم الزوج والأصول والفروع، وكذلك عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم(١).

٤- مكاتب الوسطاء فى إلحاق الممثلين والموسيقيين والمغنيين ومن فى حكمهم من رجال السينما والمسرح(٢).

٥- إستثنى المشرع المشروعات الخاضعة لقانون الاستثمار(٣) وتلك المقامة فى المناطق الحرة من الحكم الخاص بوجوب استخدام العمال طبقاً لترشيح مكاتب القوى العاملة وفقاً لتاريخ قيدهم لديها(٤).

(ج) تنظيم القيد فى مكاتب القوى العاملة:

لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيد اسمه بمكتب القوى العاملة التى يقع فى دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته و مؤهلاته وخبراته السابقة. ويقوم المكتب بقيد هذه الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

ويحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة السابقة(٥).

---

(١) ويظل تشغيلهم خاضعاً لقرارين وزاريين صدر أحدهما عام ١٩٠٢ والآخر عام ١٩١٦. وعلى ذلك تعتبر مشروعة مكاتب تشغيل خدم المنازل.

(٢) وتخضع للقانون ٥٧ لسنة ١٩٥٨. وصدر تنفيذاً لهذا القانون القرار الوزارى رقم ٨١ لسنة ١٩٦١.

(٣) م٢٦، ٤٣ من قانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٤) وهو الحكم الوارد بالمادة ١٤، ١٥ من قانون العمل.

(٥) م١٢ عمل وقد صدر القرار الوزارى رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٣ فى شأن البيانات التى يجب أن تتضمنها شهادة قيد العمل.

وإذا كان الراغب فى العمل ذا مهنة من المهن التى تخضع لقياس مستوى المهارة وجب عليه أن يرفق بالطلب المقدم لمكتب القوى العاملة شهادة بقياس مستوى مهاراته وعلى المكتب إثبات درجة مهارته فى شهادة القيد[1].

(د)-علاقة أصحاب الأعمال بمكاتب القوى العاملة:

أولاً: لصحاب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد بمكاتب القوى العاملة وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم المكاتب التى يقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد[2].

ثانياً: يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التى تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى مكاتب القوى العاملة، التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة – على حسب الأحوال – بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التى يتقاضونها.

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة.

---

(١) م١٣ عمل، ولا يجوز تشغل أى عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.

(٢) م١٤ عمل.

وعلى صاحب العمل أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

١- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة.

٢- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

٣- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالى(١)

المطلب الثانى

حالات الإجبار على الاستخدام

(تشغيل نسبة من المعوقين)

انطلاقاً من مبدأ رضائية عقد العمل ومبدأ حرية العمل يتمتع العامل بحرية اختيار صاحب العمل والتراضى على العمل لديه ويتمتع صاحب العمل بحرية اختيار عامله، ولكن هذه الحرية ليست مطلقة بل أورد المشرع عليها الكثير من القيود القائمة على اعتبارات اجتماعية، وهناك حالات معينة يلتزم فيها صاحب العمل باستخدام بعض العمال الذين تتوافر فيهم صفات محددة.

(أ) تشغيل نسبة من المعوقين :

يلتزم أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون فى مكان واحد أو بلد واحد أو

---

(١) م١٥ عمل. ويلاحظ أن تشغيل العامل غير المقيد يقع صحيحاً ولا أثر له على صحة عقد العمل، ذلك أن العامل يستطيع الحصول على الشهادة مجاناً فى أى وقت، وكل ما فى الأمر أن صاحب العمل المخالف للالتزامات المفروضة عليه بالمواد السابقة يتعرض للعقوبة المقررة فى المادة ٢٣٩ عمل.

أمكنة أو بلاد متفرقة، باستخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل المعوقين بها وذلك بنسبة ٥٪ من مجموع عدد العمال فى الوحدة التى يرشحون لها.

وتسرى هذه النسبة على كل فرع على عدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسى لصاحب العمل. ويجوز لأصحاب الأعمال الملزمين بالتشغيل شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط إتمام قيدهم لدى هذه المكاتب.

وتكون الأولوية للمعوقين المؤهلين المصابين بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو أثناء وبسبب تأدية الخدمة العسكرية والوطنية وذلك كله فى حدود النسب المخصصة للمعوقين.

وتلتزم وحدات القطاع الخاص التى تسرى عليها أحكام هذا القانون بإمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحصالين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديهم. ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة فى شهادة التأهيل، وعليهم تقديم هذا السجل إلى مفتش مكتب القوى العاملة الذى يقع فى دائرة نشاطه كلما طلب ذلك، وعليهم أخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالى وعدد الوظائف التى يشغلها المعوقون المشار إليهم والأجر الذى يتقاضاه كل منهم، ويكون السجل والإخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة.

وعلى مديريات القوى العاملة كل فى دائرة اختصصه إخطار مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر ببيان إجمالى عن عدد الوظائف التى يشغلها المعوقون والأجر الذى يتقاضاه كل منهم وذلك طبقاً للأوضاع التى يحددها وزير الشؤون الاجتماعية.

ولقد قرر المشروع جزءاً جنائياً وآخر مدنياً للإخلال بالالتزام بتشغيل المعوقين. بالنسبة للجزاء الجنائى فيتمثل فى الغرامة التى لا تجاوز مائة جنيه والحبس لمدة لا تجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، كما تتعدد العقوبة أيضاً بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد تطبيقاً للقانون وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له.

ويعاقب من لا يمسك السجل الخاص بالمعوقين أو من لا يخطر مكتب القوى العاملة ببيان العاملين منهم لديه بالحبس مدة لا تزيد عن أسبوعين وبغرامة لا تجاوز عشرين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتقام الدعوى فى جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسئول. ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ فى العقوبات المالية. وتخصص الغرامات المحكوم بها للصرف منها على تمويل خدمات التأهيل المهنى للمعوقين.

ويتمثل الجزاء المدنى فى جواز الحكم بالزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذى رشح له وامتنع عن إستخدامه مبلغاً يساوى الأجر أو المرتب المقرر أو التقديرى للعمل أو الوظيفة التى رشح لها وذلك لمدة سنة على الأكثر اعتباراً من تازيخ إثبات المخالفة. ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم وأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار فى هذا الأداء شهرياً فى الميعاد المحدد بالحكم.

فإذا امتنع عن الأداء فى الميعاد جاز بناء على طلب العامل تحصيل المبلغ بطريق الحجز الإدارى وأداؤه إليه دون أى مقابل أو رسوم، ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه أو التحق المعوق بعمل آخر.

وإذا تعددت الأحكام الصادرة لصالح المعوق، فلا يستفيد إلا من أول حكم يصدر لصالحه وذلك سواء كانت الأحكام الصادرة ضد صاحب عمل واحد أو ضد أصحاب عمل متعددين. وفى حالة تعدد أصحاب الأعمال تؤول المبالغ المحكوم بها فى باقى الأحكام إلى وزارة الشؤون الاجتماعية وتدخل ضمن حساب رصيد حصيلة الغرامات وتخصص للصرف منها فى الأوجه المخصص لها هذا الحساب[1].

(١) نظم هذه الأحكام القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢، انظر المواد ٩، ١٥، ١٦. والجدير بالذكر أن القانون ألزم الحكومة والقطاع العام (قطاع الأعمال) بأن يراعى تخصيص نسبة الـ ٥% من مجموع عدد العاملين للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل. ويجوز لوزير الشئون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة للمعوقين من الوظائف الخالية لدى هذه الجهات (م١٠، ١١، ١٢).

(ب) عدم جواز رفض إستخدام العامل لسبب غير مشروع:

لا يجوز لصاحب العمل رفض استخدام العامل لسبب غير مشروع. إذا أعلن صاحب العمل عن حاجته إلى عمال فليس له رفض استخدام من يتقدم لشغل العمل، وتتوافر فيه الشروط المعلنة، استناداً إلى سبب غير مشروع، كما لو تم الرفض بسبب النشاط النقابي أو لأسباب تنطوي على تفرقة عنصرية أو دينية. ويعد هذا الحكم تطبيقاً لمبدأ عدم جواز إساءة استعمال الحق[1].

وتثور مسؤولية صاحب العمل الرافض للاستخدام، ويلتزم بتعويض العامل المرفوض عن الأضرار المادية والأدبية التي حلت به من جراء الرفض. ويصعب القول بالتعويض العيني أي الحكم بقيام علاقة العمل لتنافي ذلك مع طبيعة عقد العمل حيث يقوم على الاعتبار الشخصي.

المطلب الثالث

تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين في الخارج

الفرع الأول

تنظيم عمل الأجانب

(أ) قيود عمل الأجانب:

---

(١) وفي ذلك تطبيق للمبادئ العامة التي عبر عنها المشروع التمهيدي للقانون المدني في المادة ١٣٦: "يجوز لمن وجه الإيجاب أن يرفضه، ما لم يكن قد دعا إليه فلا يجوز له في هذه الحالة أن يرفض التعاقد إلا إذا استند إلى أسباب مشروعة".

حماية للعمال الوطنيين من مزاحمة الأجانب لهم على العمل، وحفاظاً على توفير فرص العمل أمام العمالة المصرية، حرص المشرع على وضع قيود على عمل الأجانب فى مصر، تتلخص هذه القيود فى[1]:

١- لا يجوز للأجانب أن يزاول عملاً فى مصر إلا بعد الحصول على تصريح له بالإقامة، أى ينبغى أن يكون قد صرح للأجنبى بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

٢- لا يسمح للأجنبى بالعمل فى مصر إلا بشرط المعاملة بالمثل وفى حدود هذه المعاملة، أى أنه لا يسمح للأجنبى بالعمل فى مصر إلا فى نفس الحدود التى يسمح فيها للمصرى بالعمل فى الدولة التى ينتمى إليها هذا الأجنبى. إلا أنه يجوز لوزير العمل إعفاء بعض الأجانب من شرط المعاملة بالمثل وذلك لسد حاجة الوطن من بعض الخبراء الأجانب.

٣- ينبغى صدور ترخيص من وزير العمل بالأذن للأجنبى بمزاولة العمل.

وتسرى القيود المذكورة على الأجنبى الذى يزاول أى عمل صناعى أو تجارى أو مالى أو زراعى أو غيره وكذلك أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية.

يفهم من ذلك أن هذه القيود تسرى على العمل التابع والعمل المستقل كممارسة المهن والحرف المختلفة. وينطبق ذلك على العاملين فى القطاع الخاص أو فى الجهاز الإدارى للدولة أو فى قطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية.

(ب) أحكام منح ترخيص العمل للأجنبى:

نظم المشرع شروط منح الترخيص بالعمل للأجانب فيما يلى:[2]

---

(١) م٢٧: ٣٠ عمل.

(٢) نظم هذه الأحكام القرار الوزارى رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع ١٧ فى ٢٠٠٣/٨/٢.

١- عدم مزاحمة الأجنبى للأيدى العاملة الوطنية.

٢- حاجة البلاد الاقتصادية.

٣- الاحتياج الفعلى للمنشأة لهذه الخبرة.

٤- أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبى مع المهنة المطلوب الأذن له بالعمل فيها.

٥- حصول الأجنبى على الترخيص فى مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها فى البلاد.

٦- التزام المنشآت التى يصرح لها فى استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات هؤلاء الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية عن مدى تقدمهم.

٧- تفضيل الأجنبى المولود والمقيم بصفة دائمة فى البلاد.

٨- لا يجوز أن يزيد عدد الأجانب العاملين فى أى منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠% من مجموع عدد العاملين بها.

تتولى مديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها المركز الرئيسى للمنشأة إصدار الترخيص، ويستثنى من ذلك مشروعات الاستثمار العربى والأجنبى، حيث يختص مكتب التراخيص الذى أنشئ بالهيئة العامة للاستثمار بتلقى وبحث الطلبات المقدمة من العاملين الأجانب فى المشروعات التى توافق عليها الهيئة. ويحدد وكيل الوزارة بقرار منه الأوضاع والإجراءات التى تتبع للحصول على الترخيص ومدته وتجديده والتظلم من رفض الطلب. ويتم منح الترخيص بعد أداء الرسوم المقررة.

يسحب الترخيص فى العمل من الأجنبى فى الحالات الآتية:

١- إذا حُكم عليه فى جناية أو فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٢- إذا أثبت الأجنبى بيانات فى طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليها أنها غير صحيحة.

٣- إذا استغل ترخيص العمل المصرح له به فى مهنة أو جهة عمل على خلاف ما استخرج الترخيص على أساسه.

٤- الحالات التى تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومى.

يعفى من الحصول على الترخيص الفئات الآتية:

١- أعضاء السلك البدلوماسى أو القنصلى الأجنبى المعتمدين طالما كانوا فى خدمة الدولة التى يمثلونها وفى حدود وظائفهم الرسمية.

٢- المعفيين طبقاً لنص صريح فى اتفاقيات دولية تكون الدولة طرفاً فيها وفى حدود تلك الاتفاقيات.

٣- الموظفين الإداريين الذين يعملون مع أعضاء السلك الدبلوماسى أو القنصلى ومكاتب التمثيل التجارى الأجنبى والمنظمات والوكالات التابعة لهيئة الأمم المتحدة[١]

ويلتزم صاحب العمل الذى يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الجهة الإدارية المختصة عن ذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل وكذا عند انتهاء الخدمة لديه[٢].

(ج) التزامات أصحاب الأعمال:

فرض المشرع على أصحاب الأعمال عدة واجبات بشأن استخدام الأجانب وهى:

(١) وكذلك المعاقون طبقاً للاتفاقيات الدولية التى وقعتها الدولة، ورجال الدين بدون أجر، والوافدون للتدريب، وبعض الفئات الأخرى.

(٢) نقض ١٩٨٤/٣/٦ طعن ٧١٨ س٥٣ق.

١- لا يجوز لصاحب العمل استخدام الأجنبى أو التعاقد معه إلا إذا كان حاصلاً على الترخيص بالعمل، وأن يظل هذا الترخيص قائماً طوال فترة العمل.

٢- تلتزم المنشآت التى تستخدم الأجانب أن تعد سجلاً تدوّن فيه البيانات الآتية:

اسم الأجنبى وجنسه وجنسيته، وتاريخ ميلاده، المهنة ونوع العمل، مؤهلاته، رقم وتاريخ الترخيص له بالعمل، أجره، أسماء المساعدين المعينين للتدريب على عمله.

٣- تلتزم المنشآت كذلك بأخطار مديرية القوى العاملة المختصة فور انتهاء التعاقد مع الأجنبى أو تركه العمل مع تسليمها ترخيص العمل الخاص به. وتلتزم بأخطارها كذلك خلال الأسبوع الأول من كل من شهرىّ يناير ويوليو من كل عام بكشف بأسماء الأجانب العاملين بها وكشف بعدد ومهن العاملين لديها من المصريين.

(د) جزاء مخالفة أحكام تنظيم عمل الأجانب:

يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الفصل الثانى من الباب الأول بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة فى حالة العود[1].

أما عن الجزاء المدنى فيتمثل فى بطلان عقد العمل المبرم مع الأجنبى بالمخالفة لأحكام القانون بطلاناً مطلقاً، ذلك أن النصوص الواردة فى هذا الشأن تتعلق بالنظام العام.

(هـ) الحد الأقصى للعاملين الأجانب فى الشركات:

---

(١) م٢٤٥ عمل.

تولى قانون الشركات[1] تحديد الحد الأقصى لعدد الأجانب العاملين فى الشركات ومرتباهم.

يجب ألا يقل عدد المصريين المشتغلين فى مصر فى شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة عن ٩٠٪ من مجموع العاملين فيها وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠٪ من مجموع أجور العاملين التى تؤديها الشركة. مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الأجانب فى هذه الشركات هى ١٠٪ من مجموع العاملين، وأجورهم ٢٠٪ من مجموع الأجور فيها.

وبالنسبة للعاملين الفنيين والإداريين يجب ألا يقل عدد المصريين عن ٧٥٪ من مجموع العاملين فى شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٧٠٪ من مجموع الأجور التى تؤديها الشركة لهاتين الفئتين من العاملين.

مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الفنيين والإداريين من الأجانب فى الشركات المذكورة هى ٢٥٪ من مجموع العاملين بها وأجورهم ٣٠٪ من مجموع الأجور التى تؤديها الشركة للفئات المذكورة من العاملين.

تسرى تلك الأحكام على كل الشركات الخاصة بما فى ذلك تلك المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار[2]. وردت تلك الأحكام ضمن قانون الشركات وهو الشريعة العامة الواجبة التطبيق فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص. ومن ثم فهى تسرى على شركات قطاع الأعمال العام[3].

(١) رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المواد ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦.

(٢) م١/٢٦ من القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٣) قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذى عمل على تطوير شركات القطاع العام نحو الخصخصة وعمل على توحيد النظام القانونى للعاملين بالشركات.

وأفرد المشرع حكماً خاصاً بالمشروعات المقامة فى المناطق الحرة،[1] حيث لا ينبغى أن تقل نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية عن ٧٥% من العاملين فى المشروع أياً كان شكله القانونى (مساهمة أو توصية بالأسهم أو ذات مسؤولية محدودة) ودون تفرقة بين العاملين من الفنيين والإداريين أو غيرهم.

مؤدى ذلك تمتع مشروعات المناطق الحرة بمركز أفضل من المشروعات الأخرى فيما يتعلق بفرص تشغيل العمالة الأجنبية، خاصة وإن النص لم يضع حداً أقصى لمجموع ما يتقاضونه من أجور كما هو الحال فى قانون الشركات، ونرى الرجوع إلى هذا القانون باعتباره الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص، ومن ثم ينبغى ألا يقل مجموع منا يتقاضاه العاملون المصريون فى مشروع المنطقة الحرة عن ٧٠% من مجموع الأجور والمرتبات التى تؤديها الشركات للعاملين بها.

ويجوز للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أو مستشارين أو أخصائيين أجانب فى حالة تعذر وجود مصريين وذلك للمدة التى يحددها، ولا يدخل هؤلاء فى حساب النسبة المقررة. ويفصل الوزير المختص أو من يفوّضه فى الطلبات التى تقدم من ذوى الشأن فى الحالات التى يراد الاستثناء فيها خلال شهرين من تاريخ تقديمها، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول الاستثناء لمدة سنة أو للمدة المعينة فى الطلب أيهما أقصر.[2]

الفرع الثانى

تنظيم عمل الوطنين لدى الأجانب

(١) م٤٣(أ) من القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٢) وهذا الحكم عام التطبيق، رغم وروده فى المادة ١٧٦ من قانون الشركات ١٩٨١/١٥٩. أنظر القرار رقم ١٩٨٢/٦٢ الذى ينظم تشكيل وإجراءات عمل اللجنة المختصة بتلقى الطلبات المقدمة من الشركات بشأن الإذن لها باستخدام الأجانب إستثناء من النسب المقررة.

حظر المشرع على المصريين العمل لدى هيئات أجنبية إلا بعد الحصول على أذن، كما حظر على بعض ذوى المناصب العليا العمل لدى الأشخاص الأجنبية إلا بعد مرور مدة معينة من ترك مناصبهم، وحرص المشرع كذلك على تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل فى الخارج.

(أ) ضرورة الحصول على إذن بالعمل لدى الأجنبى

حظر المشرع، فى البداية، على كل مصرى أن يتعاقد للعمل أو يعمل فى حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها دون أن يحصل على أذن سابق من وزير الداخلية.

مؤدى ذلك أن الحظر يشمل كل جهة أجنبية أو دولية أيا كان التسمية أو الصفة المعطاة لها، فالعبرة بجنسية الجهة بغض النظر عن مكانها سواء كان العمل فى مصر أم فى الخارج. ويستوى أن يكون العمل مجانا أو بمكافأة أو أجر أو أى عوض أخر.(1)

عدل المشرع عند ذلك التشدد حديثا وأجاز لكل مصرى العمل لدى أية جهة أجنبية وفروعها ومكاتبها داخل جمهورية مصر العربية دون الحصول على أذن بذلك، ويكتفى بإخطار يرسل من العامل بغير رسوم إلى الجهة التى يعينها وزير الداخلية، بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول خلال شهر من تاريخ الالتحاق بالعمل، وذلك دون إخلال بأحكام القانون ٦٩/٩٧ بتنظيم العمل لدى جهات أجنبية بالنسبة لوظائف معينة.(2)

ويقتصر الحظر على العمل لدى الأشخاص الاعتبارية الأجنبية (شركة او هيئة أو منظمة دولية). ولا يسرى الحظر على الشخص الطبيعى الأجنبى. ومن ثم يستطيع المصرى العمل، دون الحصول على إذن، لدى رب عمل أجنبى من الأشخاص الطبيعين والأفراد.

---

(١) القانون ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون ١٩٧٢/٦.

(٢) القانون ٢٣١ لسنة ١٩٩٦.

ويقدم طلب الحصول على الإذن إلى مصلحة الأمن العام ويصدر الإذن لمدة ثلاث سنوات، إذا كان العمل فى مصر ولمدة سنة واحدة لمن يكون عمله بالخارج، وبمدة التعاقد بالنسبة للفنانين المتعاقدين بالخارج إذن كانت أقل من سنة.[1] ويعطى الإذن مقابل رسم يحدده القانون. وفرض المشرع ضريبة على المصرى الذى يعمل فى الخارج عند استخراج تصريح العمل.

ويجوز تجديد الأذن لمدد أخرى، ويقدم طلب التجديد إلى مصلحة الأمن العام بالنسبة لمن يعملون داخل البلاد، وإلى بعثات التمثيل الدبلوماسى والقنصلى المصرية فى الجهة التى يعمل بها طالب التجديد. ويجب أن يقدم طلب التجديد قبل انتهاء مدة الأذن بثلاثة أشهر.

إذا أتى الشخص عملا مخالفا لمقتضيات الولاء للوطن أو أخل بواجباته السياسية أو العسكرية أو فقد شرط حسن السمعة والسيرة.[2]

ويخضع قرار رفض الإذن أو سحبة لرقابة القضاء الإدارى الذى يملك إلغاءه فى حالة عدم مشروعيته أو الانحراف بالسلطة.

ويجوز إسقاط الجنسية عن الشخص إذا عصى أمر الحكومة بترك العمل لدى الجهة الأجنبية، ويتم ذلك بقرار مسبب من مجلس الوزراء بعد مضى ستة أشهر من تاريخ أخطاره بترك الوظيفة وسحب أذن العمل فيها.[3]

وفى حالة العمل لدى جهة أجنبية دون الحصول على أذن فإن عقد العمل يقع باطلا بطلانا مطلقا لمخالفته للنظام العام ويتعرض المخالف للجزاء الجنائى وهو الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين وبالغرامة التى لا تقل عن مائتى جنية ولا تزيد على الألف جنية أو بإحدى هاتين

(١) قرار وزير الداخلية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ١٥٩٥ لسنة ١٩٧٥.
(٢) نفس الموضع
(٣) م١٦/٤ من القانون ٢٦/لسنة ١٩٧٥.

العقوبتين، ويتوقف تحريك الدعوى فى هذه الجريمة على أذن من وزير الداخلية أو من ينوب عنه.(١)

(ب) عمل الوزراء ونوابهم لدى الأجانب

لا يجوز للوزراء أو نواب الوزراء ومن فى درجتهم أن يعملوا لدى الحكومات أو المؤسسات الأجنبية بأشكالها المختلفة أو لدى الأجانب أو أن يقوموا بأى عمل لحساب تلك الجهات خلال الخمس سنوات التالية لتركهم مناصبهم.(٢)

يقتصر الحظر على السنوات الخمس التالية لترك المنصب. ويسرى على من كان فى درجة وزير أو نائب وزير، ويقضى المنطق بشمول الحظر لمن كان فى درجة أعلى من الوزير كرئيس الوزراء أو رئيس الجمهورية أو نائبه، ولكن حرفية النص وطبيعته الاستثنائية كقيد على مبدأ حرية العمل توجب عدم التوسع فى تفسيره أو القياس عليه.

ويجوز لرئيس الجمهورية مد الحظر إلى من كانوا يشغلون وظائف أخرى، وله أن يعفى من يشاء من هذا القيد.

ويترتب على مخالفة الحكم توقيع الجزاء الجنائى السابق ذكره بالإضافة إلى الجزاء المدنى المتمثل فى البطلان المطلق للعقد.

الفرع الثالث

تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل فى الخارج

(أ) جهات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج:

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق:

١- الوزارة المختصة (القوى العاملة).

---

(١) م٥،٦ من القانون ١٩٥٨/١٧٣.

(٢) القانون ١٩٦٩/٩٧ المعدل بالقانون ١٩٧٣/٣٨.

٢- الوزارات والهيئات العامة.
٣- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
٤- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام و القطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
٥- شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.
٦- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

تقدم الجهات السابقة إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا إنقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها.

يحظر على الجهات السابقة القائمة على التشغيل تقاضى أى مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات الخاصة المرخص لها بالعمل فى هذا المجال تقاضى مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أى مسمى.

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فى الخارج و بحث المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.[1]

(ب) ترخيص الشركات القائمة بالتشغيل

مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المطلوب لممارسة ذلك النشاط ما يأتى:

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين، ولم يسبق الحكم على أى منهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إلية اعتباره.

٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله لمصريين.

وبالنسبة للشركات التى تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذى يمتلكون (٥١%) على الأقل من رأس مالها.

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة.

وأن يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات

---

(١) م١٧: ٢١ عمل.

مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذى يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنية.

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة فى ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.[1]

يجب على الممثل القانونى للشركات التى ترغب فى الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات إلحاق مصريين بالعمل فى الداخل والخارج أن يتقدم بطلب علي النموذج المعد لذلك مشفوعا المستندات المبينة.[2]

تشكل لجنة فى وزارة القوى العاملة والهجرة للبت فى طلبات الحصول على تراخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التى صادقت عليها جمهورية مصر العربية بشأن إصدار ترخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل.

تفحص الإدارة العامة المختصة الطلبات المقدمة للتأكد من البيانات والمستندات وتوافر الاشتراطات التى ينص عليها قانون العمل وهذه اللائحة.

وعليها إخطار الشركة مقدمة الطلب بقبول أو رفضه وأسباب الرفض بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بالطلب.

ويجوز التظلم إلى وزير القوى العاملة والهجرة فى حالة رفض الطلب خلال ستين يوما من تاريخ إخطار الشركة بهذا الرفض.

---

(١) م ٢١ عمل.

(٢) صدر القرار الوزارى رقم ٢٠٠٣/١٣٥ بإصدار لائحة تنظيم عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج لتبين قواعد وإجراءات الترخيص بمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج.

يجب أن يوضع الترخيص الممنوح للشركة بمزاولة نشاط تشغيل المصريين للعمل فى الداخل أو الخارج فى مكان ظاهر داخل المقر المرخص بمزاولة النشاط فيه. ولا يجوز للشركة المرخص لها أن تزاول نشاطها فى غير المقر المبين فى الترخيص.

يشترط أن تتوافر فى المقر الذى يرخص للشركة فيه بمزاولة تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل أن يكون دائماً ومستقلا يسمح باستقبال المصريين الراغبين فى العمل بالخارج أو الداخل ولا تقل مساحته عن ٨٠ متراً مربعاً.

يجب أن يعلن اسم الشركة ومواعيد العمل بها فى مكان ظاهر خارج المبنى الذى يقع به المقر، وذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للإعلانات ومواعيد العمل.

تختص الشركة بمزاولة الأنشطة الآتية :

١- تلقى الطلبات باحتياجات أصحاب الأعمال فى الدول الخارجية من العمالة المصرية والبحث عن فرص عمل خارج جمهورية مصر العربية للمسجلين لدى الشركة الراغبين بالعمل فى الخارج.

٢- تلقى طلبات المصريين الراغبين فى العمل على النموذج المعد لذلك وتسجيلها فى السجل الخاص براغبى العمل فى الخارج.

٣- ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال والمهن التى تناسبهم وفقا لاحتياجات أصحاب الأعمال فى الخارج.

٤- اتخاذ الإجراءات اللازمة مع الجهات الحكومية ذات الصلة بنشاط تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج.

(ج) إلغاء ترخيص الشركات ووقف نشاطها

يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أى من الحالات الآتية:

١- فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص.

٢- تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

٣- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتـــراض الـــوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارات الصادرة تنفيـــذا لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بنـــاء على أسباب جدية أى من الحالات المبينة فى هذه المادة وذلك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص فى أى من الحالات المبينة فى هـــذه المـــادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

(د) الواجبات التى تلتزم بها الشركة

أولا: تلتزم الشركات بالواجبات الآتية:

١- مراعاة التعليمات والنشرات التى تـــصدرها وزارة القـــوى العاملـــة والهجرة بشأن نشاط تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل.

٢- أن تقدم لإدارة المختصة تقريرا دوريا نصف سنوى، خلال شهرى يناير ويوليو من كل عام توضح ما يأتى:

- نشاط الشركة خلال فترة التقرير فى مجال تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج والداخل.
- المشاكل والمعوقات التى تعترض سير العمل فى الـــشركة و اقتـــراح الحلول لها وبيان الاحتياجات المتوقعة من خلال الأعوام التالية حسب حاجة سوق العمل واقتراح الشروط الأفضل للتعاقد.

٣- متابعة التغيرات التى تطرأ على سياسة الأجور أو شروط العمل مع تضمين ما توفر من معلومات فى هذا الشأن بالتقارير التى تقدمها دوريا إلى الإدارة المختصة بالوزارة.
٤- المحافظة على العلاقات الطيبة و المعاملة الحسنة مع أصحاب الأعمال وأن يكون معهم فى مجال تشغيل المصريين للعمل لديهم بناء على عقد مبرم ومصدقا عليه من السلطات المختصة مع موافاة الإدارة العامة المختصة بصورة من هذه التعاقدات وأن يتضمن العقد وملحقاته بياناً بأعداد العمال ومهنهم والأجور المحددة لكل منهم والعلاقة المالية بين الشركة وأصحاب العمل وجميع الشروط الأخرى.
٥- عدم الخروج على حدود التفويضات أو التوكيلات الممنوحة من أصحاب الأعمال إلى الشركة وأداء جميع الأعمال المنوط بها بدقة ووضوح.
٦- تسهيل إجراء التفتيش الدورى من خلال أجهزة وزارة القوى العاملة والهجرة ومديريتها، وتوفير كافة البيانات والأوراق والسجلات التى يطلب الاطلاع عليها. (١)

يجب على الشركة عند قيد من يرغب من المصريين فى العمل بالخارج أن تعد ملفا لكل راغب عمل تودع به صورة المستندات والأوراق الآتية:

١- نموذج الاستخدام المعد لراغبى العمل مستوفيا جميع البيانات.
٢- صورة من بطاقة تحقيق الشخصية موضحا مهنته.
٣- صورة من الشهادة العلمية أو الفنية إن وجدت وشهادات الخبرة الخاصة.
٤- صحيفة الحالة الجنائية.
٥- صورة شهادة المعاملة العسكرية.

---

(١) م ١٢ من اللائحة السابقة.

ولدى ترشيح راغب العمل، عليه أن يتقدم بأصل المستندات المشار إليها أو أية شهادات أو مستندات أخرى تطلب منه، فـإذا رأت الـشركة الاحتفاظ بها أو بعضها أعطته إيصالا يفيد ذلـك ويكـون لـه الحـق فى استردادها عند الطلب.

تلتزم الشركة بمسك السجلات الآتية:

١- سجل قيد المصريين الراغبين فى العمل وفقا للنموذج المعد لذلك.

٢- سجل قيد الطلبات الواردة من أصحاب الأعمال وفقا للنموذج المعـد لذلك.

٣- سجل قيد العمال المصريين الذين تم التعاقد معهم وما قد يتحصل منهم وفقا للنموذج المعد لذلك.

٤- يتم الفصل بين سجلات المصريين العاملين بالداخل والعاملين بالخارج.

وترقيم صفحات السجلات المشار إليها بأرقام مسلسلة وتختم جميع صفحاتها بخاتم الإدارة المختصة، ولا يجوز إجراء أى كشط بهذه السجلات أو نزع أية أوراق منها أو استعمالها قبل ترقيمها وختمها.

يحرر العقد مع من وقع عليه الاختيار من أربع نسخ باللغة العربيـة الأولى لصاحب العمل والثانية للعامل والثالثة تحتفظ بها الـشركة والرابعـة وافى بها الإدارة المختصة بالوزارة.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية:

١- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

٢- اسم العامل وعنوانه ومهنته ومؤهله ورقمه التأمينى ومحل إقامته بالداخل وما يلزم لإثبات شخصيته.

٣- طبيعة ونوع العمل.

٤- محل التعاقد وجهة العمل وموقعة.

٥- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه، وكذلك سائر المزايا النقدية أو العينية الأخرى والمتفق عليها.

٦- الإجازات السنوية والإجازات الأخرى.

٧- مكافأة نهاية الخدمة وأية مزايا أخرى.

ثانيا: لا يجوز للشركة تحصيل المصروفات الإدارية المقررة فى قانون العمل بواسطتها فى الخارج أو الداخل إلا بعد تشغيل العامل.

وعلى أن تحسب قيمة هذه المصروفات بالجنية المصرى، على أساس سعر الصرف المعلن فى السوق المصرفية الحرة للنقد الأجنبى فى يوم التعاقد. ويحظر على الشركة تقاضى أية مبالغ أخرى، وعليها إمساك سجل لإثبات أسماء العمال الذين تم التعاقد معهم وما قد يتحصل منها وذلك طبقا للنموذج المعد لذلك.

ثالثا: يحظر على الشركات التى تزاول عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل والخارج ما يأتى:

١- مزاولة عمليات تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل دون ترخيص أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

٢- تقاضى مبالغ من العامل نظير تشغيله بالعمل فى الخارج والداخل بما يجاوز نسبة (٢%) من أجل العامل الذى يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، وفقا لما ورد بالمادة (٢٠) من قانون العمل وتقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من عمله فى الخارج أو الداخل أو عدم تسليمها إلية دون مقتضى فى المواعيد المقررة لذلك.

٣- تقديم بيانات غير صحيحة عن أى اتفاقيات أو عقود تشغيل المصريين بالعمل فى الخارج أو الداخل أو عن أية شروط أو ظروف أخرى تتعلق بعملهم فى الخارج أو الداخل إلى الوزارة أو إلى غيرها من السلطات المختصة.

٤- مخالفة أى حكم من أحكام الفصل الأول من الكتاب الثانى لقانون العمل والقرارات المنفذة له أو أى حكم من أحكام هذه اللائحة.

رابعا: على الشركة عند إجراء التعاقد مراعاة مناسبة الأجور ومستوى الأجور السائدة فى بلد العمل بالخارج بحيث لا تقل عن مستويات الأجور المعتمدة لدى الإدارة المختصة.

خامسا: على الشركة موافاة الإدارة العامة للاستخدام الخارجى بنسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما يقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل وفقا لما نصت علية المادة (٢٠) من قانون العمل، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ ورود الطلب إليها، ويجب أن تكون فرص العمل حقيقية.

سادسا: يلتزم صاحب العمل بنفقات السفر فى حالة التعاقد للعمل بالخارج من محل التعاقد إلى مقر العمل والعكس سواء فى أول مرة أو فى الإجازات أو عند نهاية الخدمة، وعلى الشركة أن تحتفظ لديها بملفات العمال الذين تم التعاقد معهم للعمل بالخارج لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهاء العقد.(١)

(هـ) جزاء مخالفة الأحكام السابقة

يعاقب الحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنية ولا تزيد على عشرين ألف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

١- مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فى هذا القانون أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

---

(١) م ١٦: ٢١ من اللائحة.

٢- ثبوت تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل فى الخارج بالمخالفة لأحكام القانون أو تقاضى مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله فى الخارج.

٣- عدم الالتزام بالأحكام الواردة فى هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج، أو أجورهم، أو نوعية أو ظروف عملهم، أو أية شروط تتعلق بعملهم فى الخارج إلى وزارة القوى العاملة والتشغيل، أو إلى غيرها من السلطات المختصة.

وفى جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التى تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضى المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه بسبب ذلك.

ويعاقب بغرامة لا تقل عن ألفى جنية ولا تزيد على عشرة آلاف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف حكما من أحكام المادة (٢٤) من هذه القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها.

فى جميع الأحوال يقتضى ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة حطاب الضمان المنصوص عليه فى هذا القانون. وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة.

وعند الحكم بالإدانة يقضى وجوبيا بغلق مقر الشركة الذى وقعت فيه المخالفة، كذا يقضى بالغلق فى حالة إلغاء الترخيص. وينشر الحكم فى جريدتين يومتين واسعتى الانتشار على نفقة المحكوم عليه.[1]

(١) م ٢٤٢: ٢٤٤ عمل.

المبحث الثانى

التدريب والاستخدام

نعرض فى هذا المبحث لكل من الإعداد المهنى وعقد العمل تحت الإختبار.

المطلب الأول

الإعداد المهنى

يتم الإعداد المهنى عن طريق التوجيه والتدريب والتأهيل المهنى من جهة، والتدرج من جهة أخرى.

الفرع الأول

التوجيه والتدريب المهنى

(أ) تمهيد:

بخصوص التوجيه والتدريب المهنى لوحظ القصور الذى شاب القانون السابق على الرغم من أهميته البالغة بالنسبة لمصر. فالزيادة فى الإنتاج لا تتوقف على استخدام الموارد الاقتصادية فحسب بل وأيضا على حسن استخدام الموارد البشرية ونجاح العامل فى أداء عمله. ورفع معدلات إنتاجه لا يتوقف على استعداده الشخصى فحسب ولكن أيضا على المهارات التى يكتسبها من خلال برامج التدريب المهنى. لذلك فإن زيادة الإنتاج يرتبط ارتباطا وثيقا بالتدريب، والملاحظ فى مصر ضعف عملية التدريب المهنى وتعدد الجهات التى تمارسه وعدم توافر خطة مركزية تخطط لأهداف التدريب وتحدد وسائله.

يقصد بالتوجيه المهنى: مساعدة الفرد فى إختيار المهنة أو المسار المهنى الأكثر ملائمة لقدراته وإستعداده وميوله فى ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومتطلباتها.

التدريب المهنى: الوسائل التى من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.[1]

(ب) تنظيمات التدريب المهنى

- يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

- ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص.

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادة التى تصدر فى هذا الشأن.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرار بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

- تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من:

١- ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.

---

(١) شهادة التدريب المهنى شعبة الاستيراد والتصدير. اعتبارها من المؤهلات المتوسطة ذات الصلاحية للتعيين فى الفئة الثامنة (١٨٠-٣٦٠) مع إضافة أقدمية افتراضية مدتها سنة م٥،٧ ق ١١ لسنة ١٩٧٥ و م٣ من القرار رقم ١٩٧٥/٨٣ بتقييم المؤهلات الدراسية (نقض ٢٠٠١/٤/٢٢ الطعن ٥٦٢٥ لسنة ٦٣ق).

٢- ما تخصصه له الدولة من موارد.

٣- الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

٤- عائد استثمار أموال الصندوق، طبقاً للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.

ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالى، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات.(١)

(ج) الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهنى إلا إذا كانت متخذه شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة.

ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذى تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

١- الجهات والمنظمة النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، التى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون.

٢- الجهات التى تتولى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والحكم المحلى والهيئات العامة إنشائها.

٣- الجهات التى تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهنى للمعوقين.

٤- المنشآت التى تتولى تدريب عمالها.

---

(١) م ١٣٢١: ١٣٣ عمل.

يتشرط لمزاولة عمليات التدريب المهنى الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتشغيل، باستثناء الجهات الثلاث السابقة. ويعد سجل لقيد الجهات التى تم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهنى.

ويصدر وزير القوى العاملة والتشغيل قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده فى السجل المشار إليه، ويلغى الترخيص فى حالة الإخلال بأى شرط من هذه الشروط.

وتلتزم الجهات التى تزاول عمليات التدريب المهنى وقت صدور هذا القانون بالحصول على هذا الترخيص.[1]

(د) مزاولة عمليات التدريب المهنى:

تعرض البرامج التدريبية التى تضعها الجهات المرخص لها بالتدريب المهنى على الأجهزة المختصة بوزارة القوى العاملة والتشغيل لاعتمادها، مراعية فى ذلك:

١- الشروط التى يجب توافرها فى المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.

٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.

٣- مستويات ونوعيات المدربين.

٤- مستوى المهارة الذى اكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.

٥- أية شروط أخرى تضعها وزارة القوى العاملة والتشغيل.

وتبدى الوزارة رأيها فى البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ويعتبر فوات هذه المدة دون رد اعتماد منها للبرنامج.

يشترط فى المدربين الذين يزالون أعمال التدريب المهنى أن يرخص لهم بذلك من وزارة القوى العاملة. ويعد سجل لقيد المدربين المرخص لهم.

---

(١) م ١٣٤: ١٣٦ عمل. القرار ٢٠٠٣/١٥٠، الوقائع ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٣/١٩.

ويصدر وزير القوى العاملة والتدريب قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات سحبه وإلغائه.[1]

(هـ) قياس مستوى المهارة

تلتزم الجهة التى تزاول عمليات التدريب المهنى أن تمنح المتدرب شهادة تفيد إجتيازه البرنامج التدريبى الذى عقدته وتبين مستوى المهارة الذى بلغه. ويصدر وزير القوى العاملة قراراً بالبيانات التى تدون فى هذه الشهادة.[2]

وكذلك الأحكام الخاصة بتحديد مستوى المهارة، والحرف التى تخضع لهذه القياس، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التى تمنحها الجهات التى تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التى تقدرها، وسائر البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه.[3]

الفرع الثانى

التأهيل المهنى

---

(١) م ١٣٧ : ١٣٨ عمل. ويعاقب من يخالف تلك الأحكام بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألفى جنية وعند احكم بالإدانة يقضى وجوبيا بإغلاق المنشأة (م ٢٥١).
صدر القرار رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣ ليبين الجهات التى تزاول عمليات التشغيل والشركات المرخص لها فى ذلك بشرط أن يكون لها مقر دائم ومستقل يسمح بتقديم التدريب ويلغى الترخيص عند مخالفة الشروط المطلوبة مع تعرض الشركة للمسئولية الجنائية والمدنية والتأديبية.
وصدر القرار رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣ ليبين القواعد و الإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب، حيث يشترط وجود التجهيزات لذلك، وتقديم التسهيلات للمتدربين والتأمين عليهم ضد إصابات العمل خلال فترة التدريب (الوقائع ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩).

(٢) القرار ٢٠٠٣/١٩٦، الوقائع ٢٢٧ فى ٢٠٠٣/١٠/١٥.

(٣) م ١٣٩، ١٤٠ عمل. ويعاقب من يخالف ذلك بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز مائتى جنية، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة وتضاعف فى حالة العود م ٢٤٩ عمل.

(أ) مفهوم التأهيل المهنى:

يقصد بالتأهيل المهنى تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التى يتم توفيرها للمعوق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التى تخلفت عن عجزه. يرمى التأهيل إلى مساعدة المعوق على القيام بعمل مناسب كى يتحول إلى طاقة منتجة دون أن يكون عالة على المجتمع.(١)

والمعوق هو كل شخص غير قادر على الاعتمـ على نفسه فى مزاولة عمله أو القيام بعمل أخر أو الاستقرار فيه. ويرجع نقص القدرة إما إلى قصور عضوى أو عقلى أو حسى أو نتيجة عجز خلقى منذ الولادة.

والتأهيل حق لكل معوق، وتوفره الدولة مجاناً، الا أنه يجوز تقديمه بمقابل رمزى، ويتم تشكيل مجلس أعلى برئاسة وزير الشئون الاجتماعية تكون مهمته دراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية المعوقين وتخطيط وتنسيق البرامج الخاصة برعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم والنهوض بمستواهم. وتتولى وزارة الشؤون الاجتماعية إنشاء المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتأهيل المعوقين.

وإلى جانب هذه الهيئات العامة توجد هيئات تأهيل مهنى خاصة تنشأ بترخيص من وزارة الشؤون. وتقوم تلك الهيئات بمنح المعوقين شهادات تفيد تأهيلهم وتثبت صلاحيتهم للقيام بعمل مناسب، ويبين فيها على الأخص المهنة أو المهن التى يمكنهم أداءها.

والأصل أن الالتحاق بهيئات التأهيل المهنى إختيارى للمعوقين، إلا أنه يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية إلحاق أصحاب المعاشات والمساعدات الصالحين للتأهيل بأحد معاهد التأهيل أو مؤسساته أو إلحاقهم بعمل ترى أنه يناسب حالتهم، بحيث إذا رفض ذلك أحدهم دون عذر مقبول سقط حقه فى المعاش أو المساعدة.

---

(١) أنظر قانون تأهيل المعوقين رقم ١٩٧٥/٣٩ المعدل بالقانون ١٩٨٢/٤٩.

ويكون لكل معوق، بناء على شهادة تأهيله الحق فى قيد اسمه فى مكتب القوى العاملة الواقع فى دائرته محل إقامته، ويتم القيد فى سجل المعوقين المؤهلين ويسلمه المكتب شهادة بحصول القيد دون مقابل أو رسوم، ويعاونه المكتب فى الالتحاق بالوظائف أو الأعمال المناسبة، ويتم ترحيلهم مع أسرهم على نفقة الدولة فى مكان إقامتهم إلى الجهات التى يلحقون بالعمل فيها. وعلى مديريات القوى العاملة أخطار مديرية الشئون الاجتماعية الواقعة فى دائرتها ببيان شهرى عن المعوقين الذين تم تشغيلهم.

وقد رأينا أن المشرع ألزم أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص بتشغيل نسبة معينة من المعوقين وألزم الحكومة والقطاع العام بتخصيص نسبة ٥% من مجموع وظائف المستوى الثالث للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل.

ويجوز لوزير الشئون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة للمعوقين من الوظائف الخالية لدى هذه الجهات، ويستثنى المعوق المرشح للتعيين من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.(١)

ويكون لمن يتم تعيينه من المعوقين المؤهلين حق الجمع بين المرتب الذى يعين به وبين المعاش الذى يتقاضاه فى حدود معينة، ويتمتع المعوق بجميع الحقوق المقررة للعاملين الآخرين فى الجهات التى يعملون بها فلا يجوز الانتقاص من هذه الحقوق بسبب يتعلق بتأهيلهم.

(ب) رعاية الطفل المعوق وتأهيله:

حرص قانون الطفل على رعاية الطفل المعوق وتأهيله كى يتمكن من معايشة المجتمع والالتحاق بفرص العمل، وقد تضمن الأحكام الآتية:(٢)

تكفل الدولة حماية الطفل من كل عمل من شأنه الأضرار بصحته ونموه البدنى أو العقلى أو الروحى أو الاجتماعى.

---

(١) القرار رقم ١٩٨٢/١٩ المعدل بالقرار ٢٠٠٠/٢٢٤.

(٢) الباب السادس من القانون ١٢ لسنة ١٩٩٦، المواد من ٧٥-٨٦.

للطفل المعاق الحق فى التمتع برعاية خاصة إجتماعية وصحية ونفسية تنمى إعتماده على نفسه وتيسر إندماجه ومشاركته فى المجتمع.

للطفل المعاق الحق فى التأهيل، ويقصد بالتأهيل تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التى يلزم توفيرها للطفل المعاق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار الناشئة عن عجزة.

وتؤدى الدولة خدمات التأهيل والأجهزة التعويضية دون مقابل، فى حدود المبالغ المدرجة لهذا الغرض فى الموازنة العامة للدولة.

تنشئ وزارة الشئون الاجتماعية المعاهد والمنشآت اللازمة لتوفير خدمات التأهيل للأطفال المعاقين. ويجوز لها الترخيص فى إنشاء هذه المعاهد والمنشآت وفقا للشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية.

ولوزير التعليم أن ينشئ مدارس أو فصولاً لتعليم المعاقين من الأطفال بما يتلاءم وقدراتهم واستعداداتهم، وتحدد اللائحة التنفيذية شروط القبول ومناهج الدراسة ونظم الامتحانات فيها.

تسلم الجهات المشار إليها فى الفقرتين الأولى والثانية من المادة السابقة دون مقابل أو رسوم شهادة كل طفل معاق تم تأهيله، ويبين بالشهادة المهنية التى تم تأهيله لها بالإضافة إلى البيانات الأخرى وذلك على النحو الذى تبينه اللائحة التنفيذية.

تقوم جهات التأهيل بأخطار مكتب القوى العاملة الذى يقع فى دائرته محل إقامة الطفل المعاق بما يفيد تأهيله، وتقيد مكاتب القوى العاملة أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم فى سجل خاص، ويسلم الطفل المعاق أو من ينوب عنه شهادة بحصول القيد دون مقابل أو رسوم.

وتلتزم مكاتب القوى العاملة بمعاونة المقيدين لديها فى الالتحاق بالأعمال التى تناسب أعمارهم وكفايتهم ومجال إقامتهم وعليها أخطار مديرية الشئون الاجتماعية الواقعة فى دائرتها ببيان شهرى عن الأطفال المعاقين الذين تم تشغيلهم.

يصدر وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية قراراً بتحديد أعمال معينة بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، تخصص للمعاقين منن الأطفال الحاصلين على شهادة التأهيل، وذلك وفقا للقواعد المنظمة لذلك قانوناً.

على صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر سواء كانوا يعملون فى مكان أو أمكنه متفرقة فى مدينة أو قرية واحدة أن يستخدم الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة بحد أدنى أثنين فى المائة من بين نسبة الخمسة فى المائة المنصوص عليها فى القانون رقم (٣٩) لسنة ١٥٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين.

ويجوز لصاحب العمل شغل هذه النسبة باستخدام أطفال معاقين بغير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة، ممن سبق قيدهم بهذه المكاتب.

ويخطر صاحب العمل مكتب القوى العاملة المختص بمن تم استخدامهم بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ تسليمهم العمل.

على صاحب العمل – المشار إليها فى المادة السابقة – إمساك سجل خاص لقيد أسماء المعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل، الذين ألحقوا بالعمل لديه، يشتمل على البيانات الواردة فى شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى مفتشى مكتب القوى العاملة الذى وقع فى دائرته نشاطه كلما طلبوا منه ذلك، كما يجب أخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالى وعدد الوظائف التى شغلها المعاقون المشار إليهم والأجر الذى يتقاضاه كل منهم، وذلك فى الميعاد، وطبقا للنموذج الذى تحدده اللائحة التنفيذية.

يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين السابقتين بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز ألف جنية.

ويجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهريا للمعاق المؤهل الذى إمتنع عن إستخدامه مبلغاً يساوى الأجر المقرر أو التقديرى للعمل الذى رشح له وذلك إعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة ولمدة لا تجاوز سنة، ويزول هذا الالتزام إذا التحق الأخير بعمل مناسب.

ينشأ صندوق لرعاية الأطفال المعاقين وتأهيلهم، تكون له الشخصية الاعتبارية ويصدر بتنظيمه وتحديد إختصاصاته قرار من رئيس الجمهورية ويدخل ضمن موارده الغرامات المقضى بها فى الجرائم المنصوص عليها فى هذا الباب.

تعفى من جميع أنواع الضرائب والرسوم الأجهزة التعويضية والمساعدة، ووسائل النقل اللازمة لاستخدام الطفل المعاق وتأهيله.

الفرع الثالث

التدرج المهنى

نعرض فى هذا الصدد لماهية التدرج المهنى ومجاله، قبل دراسة عقد التدرج المهنى، من خلال بيان إبرامه وأثاره وانتهائه.

(أ) ماهية التدرج المهنى:

يقصد بالتدرج المهنى تعلم الأصول الفنية للمهنة أو الصنعة ويعتبر عاملاً متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل على العمل لدية بقصد تعلم مهنة أو صناعة.[1]

وعلى هذا فإن عقد التدرج أو عقد التمرين هو العقد الذى يتعهد فيها صاحب عمل أو صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص أخر مهنة أو حرفة أو صنعة معينة، ويتم ذلك التعليم، فى الغالب، نظير إلتزام العامل المتدرج بأن يعمل لدى صاحب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها.[2]

يتضح من ذلك أن جوهر عقد التدرج **Le contrat d'appretissage** هو تعلم المهنة أو الصناعة فالتعلم هو الغاية الأساسية من العقد وليس أداء العمل لحساب صاحب العمل وتقاضى الاجر، فهذان عنصران ثانويان بالنسبة للعنصر الرئيسى فى العقد، ذلك أن التزام راغب

---

(١) م ١٤١ عمل.

(٢) م ٩٧١ من المشروع التمهيدى للقانون المدنى.

التعليم بالعمل لحساب صاحب العمل كمقابل للتعليم ليس هو الالتزام الاساسى فى العقد بل هو التزام تابع للالتزام الاصلى بالتعليم.(١)

وبناء عليه فإن عقد التدرج لا يعد عقد عمل. وتفرق محكمتنا العليا بين العقدين بقولها: عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر فى خدمة أخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذى يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة وليس شرطاً أن يتلقى أجراً، فالتزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأساسى وإنما هو تابع للالتزام الأصلى بالتعليم.(٢)

واختلاف عقد التدرج عن عقد العمل لا يمنع من سريان أحكام قانون العمل عليه، باستثناء الأحكام التى تتنافى وطبيعة هذا العقد. وعلى هذا فإن عقد التمرين يخضع للنظام القانونى العام الوارد فى قانون العمل بما

---

(١) نقض ١٩٨٠/٣/٤ طعن ٢٦٠ س ٤٣ ق (المدونة الذهبية لعبد المنعم حسنى، العدد الأول، بند ٨٩٨) وقضت بأنه لما كانت المادة ٦٩٨ ن القانون المدنى تنص على أن "يسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ...مما مفاده أن التقادم الحولى المنصوص عليه فى هذه المادة تخضع له الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وإذ كان عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر فى خدمة أخر وتحت إدارته وأشرافه، أما عقد التدريب فهو الذى يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة وليس شرطا أن يتلقى أجراً فالتزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأساسى. وإنما هو تابع للالتزام الأصلى بالتعليم، ومن ثم لا يعتبر عقد التدريب عقد عمل، وكان الثابت من الحكم المطعون فيه أن الالتزام الأساسى فى العقد سند الدعوى هو تعلم المطعون ضده بمصانع الشركة الطاعنة، فإنه عقد تدريب، و لما كان موضوع دعوى الطاعنة هو المطالبة بتنفيذ الشرط الجزئى الوارد بعقد التدريب فإن هذه الدعوى تكون غير خاضعة للتقادم الحولى المشار إليه، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر عقد التدريب نوعا من عقود العمل الفردية وأخضع الحقوق الناشئة عنه للتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ من القانون المدنى فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يوجب نقضه (نقض ١٩٩١/١١/١٨ طعن ٢٧٢٤ س ٥٦ق).

(٢) نفس الحكم.

فى ذلك القواعد المنظمة لعقد العمل مادامت لا تتعارض مع طبيعة التدرج والقواعد الخاصة به. ذلك أن قانون العمل يطبق على علاقات العمل الخاص التى يتوافر فيها عنصر التبعية والأشراف. ويتوافر هذا العنصر فى عقد التدرج.(١)

(ب) مجال التدرج المهنى

يتسع التدرج المهنى لتعلم كافة المهن والصناعات أيا كانت، إلا أنه لا يشمل المهن الحرة. فالتدرج المهنى يرمى إلى تعليم المتدرج أصول المهنة أو الصناعة التى ليس لدية إلمام بها وليس تمريناً لتعلم مهنة حرة، ذلك أن صاحب المهنة الحرة تحت التمرين يتدرب على ما تعلمه من قبل.

فإذا كان كل من العامل المتدرج والمحامى تحت التمرين يعملان تحت إشراف صاحب العمل أو صاحب مهنه حرة إلا أن الأشراف فى الحالة الأولى يكون بقصد تعلم العامل مهنة معينة أما الإشراف فى الحالة الثانية فلا يرقى إلى هذا الحد إذا كان يمكن لخريج كلية الحقوق أن يباشر مهنة المحاماة دون أن يتقن أصول هذه المهنة لولا أن القانون قد قصد من وضع هذا التنظيم الارتقاء بمهنة المحاماة ذاتها.(٢)

يختلف التدرج المهنى عن التدريب فى أن الأول يكون بالنسبة للأفراد الجدد المبتدءون فى تعلم المهنة أو الصناعة، بينا يقصد بالثانى تدريب العاملين لرفع مستوى مهاراتهم الإنتاجية وإعداد المتدرجين قبل إلحاقهم بالعمل.

ويختلف عقد التدرج أو التمرين عن عقد العمل تحت الاختبار فى أن العامل المتدرج يرمى إلى تعلم المهنة أو الصناعة بينما العامل تحت الاختبار

---

(١) مثال ذلك تمتع العامل المتدرج بالحماية المقررة فى قانون العمل كالأحكام الخاصة بتنظيم العمل وحماية العمال، ولا تنطبق الأحكام الخاصة بالحد الادنى للأجر لأنها تتنافى مع طبيعة عقد التدرج حيث لا يعد الآجر عنصرا جوهريا فيه.

(٢) فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل رقم ١٤٦ فى ١٩٦٦/٩/٢٠ ملف ١٥/١٨/٥٣ موسوعة الفكهانى، تدرج ق ٤.

يستطيع ممارسة المهنة أو الصناعة ويريد صاحب العمل تجربته للتحقق من كفايته أو يريد العامل تبين ظروف العمل ومدى تناسبه مع الأجر المقرر له.

ويصدر وزير العمل قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى.(١)

(ج) إبرام عقد التدرج المهنى:

يخضع عقد التدرج المهنى للقواعد العامة فى إبرام العقود. ولكن هذا العقد يثير بعض الأحكام الخاصة فيما يتعلق بعده نقاط هى: الكتابة، مدة التمرين، الأجر، أهلية الإبرام، حيث "يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والمكافأة بصورة متدرجة فى كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها"(٢) ونعرض لتلك النقاط الواردة فى النص فيما يلى:

١- يوحى ظاهر النص بأن **الكتابة** شرط لانعقاد عقد التدرج، ومن ثم يبطل العقد غير المكتوب ولا يستطيع العامل المتدرج إثبات حقوقه بطريقة أخرى، ولكن الاتجاه السائد فى الفقه يرى أن الكتابة شرط للإثبات فقط وليس للانعقاد وذلك قياسا على اشتراط المشرع الكتابة لإثبات عقد العمل.(٣) ولما فى ذلك من حماية للمتدرجين، ومن ثم يجوز للعامل المتدرج إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، أما صاحب العمل فلا يستطيع إثبات العقد إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار ويمين.

٢- يجب أن يتضمن عقد التدرج بياناً بتحديد مدة التعليم ومرحلها المتتابعة. وينبغى أن يتسم هذا التحديد بالوضوح حتى لا يعمد صاحب

(١) صدر القرار رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣.
(٢) م ١٤٢ عمل، أحمد شوقى المليجى ص ١١٧.
(٣) م ٣٢ عمل.

العمل إلى إطالة فترة التدرج بقصد التهرب من الالتزامات الواقعة على عاتقه لصالح العامل خاصة فيما يتعلق بحقه فى الأجر والتعويض.

٣- يحدد فى عقد عمل المتدرج **الأجر** بصورة متدرجة فى كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال فى المهنة التى يتدرج فيها.

يوحى ظاهر النص بوجوب تقاضى المتدرج أجراً فى جميع مراحل التدرج، أى أو ينبغى أن يتقاضى أجراً منذ البداية. ولكن ذلك الفهم النابع من الصياغة المعيبة للنص ليس صحيحاً، ذلك أن الغرض الأساسى من عقد التدرج هو تعلم المهنة أو الصناعة، والعمل الذى يؤديه المتدرج يكون مقابل ذلك التعلم، ومن ثم فإن الأجر ليس من عناصر ذلك العقد، ويتضح ذلك من التعريف الذى أورده المشرع للعقد،[1] وما يجرى عليه القضاء[2] ونصوص التشريع.[3]

وعلى ذلك فإن الأجر غير لازم فى عقد التدرج المهنى وخاصة فى مراحله الأولى. ولكن صاحب العمل يلتزم بمنح المتدرج أجرا إذا كان هناك إتفاق على ذلك فى العقد أو نصت على ذلك قرارات وزير العمل الصادرة باعتماد إقتراحات لجان التدرج المهنى بمنح أجر للمتدرجين فى مهنه معينة وفى مرحلة من مراحل التدرج الخاصة.

ويجوز أن يقل أجر المتدرج فى هذه الحالة عن الحد الأدنى للأجور وذلك فى المرحلة ما قبل الأخيرة، أما فى المرحلة الأخيرة فإن النص قاطع الدلالة فى وجوب تقاضى المتدرج أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئات العمال فى المهنة التى يتدرج فيها.[4]

---

(١) م ١٤١ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٠/٣/٤ (السابق).

(٣) م ١٤٢ عمل.

(٤) وقد عبر المشرع عن ذلك فى المادة ١٤٢ بنصه على أنه: يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومرحلها المتتابعة والمكافئة بصورة متدرجة

٤- **أهلية إبرام عقد التدرج:** يترتب على اختلاف طبيعة عقد التدرج عن عقد العمل اختلاف الأهلية اللازمة لإبرام كل منهما.

وينبغى الإشارة إلى أن قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ رفع سن أهلية العمل إلى ١٤ سنة. ومن ثم فبالنسبة لإبرام عقد العمل، فإنه يكون العامل البالغ أربع عشرة سنة كامل الأهلية، أى له سلطة إبرام العقد وقبض الأجر والتقاضى بشأنه.

ويجوز للمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذى شأن إنهاء عقد العمل الذى يبرمه القاصر لمصلحته أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة. وتقتصر سلطة المحكمة على إنهاء العقد لا إبطاله لأن العقد قد انعقد صحيحاً من شخص يعترف له القانون بأهلية إبرامه.(١)

أما عن أهلية إبرام عقد التدرج فإنه لا يجوز إبرامه قبل بلوغ القاصر سن أثنى عشرة سنة، فقد حظر المشرع تشغيل أو تدريب الصغار قبل هذه السن، ويبطل العقد الذى يبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلانا مطلقا لتعلق الأمر بالنظام العام.(٢)

فإذا كان عقد التدرج الذى أبرمه القاصر ضاراً به فإنه يجوز إنهائه، كما لو كان القاصر مريضاً أو كان فى إستعداده ما ينبئ عن مستقبل أفضل

على ألا تقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمل فى المهنة التى يتدرج فيها. ويتضح الاختلاف فى الصياغة إذا لاحظنا أن المشرع إستخدم عبارة "اتفاق التدرج" بدلا من عبارة "عقد عمل المتدرج" (المادة ١٢) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وعبارة المكافأة بدلا من الأجر. وهذا التعديل فى الصياغة قصد به تحديد طبيعة اتفاق التدرج وتمييزه عن عقد العمل البات أو عقد العمل تحت الاختبار نظراً لما يثيره اتفاق التدرج من خلاف حول طبيعته فى الحياة العملية.

(١) م ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/١١٩ بشأن الولاية على المال.

(٢) وتنص المادة ٦/جـ من القرار الوزارى رقم ١٩٨٧/٦٧ على عدم إلحاق صبية بالتدريب قبل إتمامهم سن الثانية عشرة.

فيما لو أنصرف إلى تحصيل العلم أو تضمن العقد شروطا مجحفة وضارة بالصبى دون أن يعود عليه بفائدة.

وإذا كان العقد نافعا فإن القاصر يتمتع بأهلية إبرامه. والقاصر هو بلوغ سن ١٢ سنة، ويتحقق ذلك فى حالة ما إذا كانت ظروف الصبى الدراسية والاجتماعية توجب تعلمه مهنة أو صناعة وكان عقد التدرج يرمى إلى تعليم الصغير دون تحميله بأية أعباء او التزامات مجحفة. وإذا أبرمه القاصر فإنه يكون قابلاً للإنهاء لمصلحته، مثال ذلك عقد التدرج الذى يتضمن شرطاً جزائياً يلزم الصبى المتدرج بأداء تعويض لصاحب العمل فى حالة فسخ العقد.(١)

(د) أثار عقد التدرج المهنى

أولا: بالنسبة للعامل المتدرج: فإنه يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل حيث يقوم بالأعمال المتعلقة بالمهنة أو الصناعة التى تعاقد عليها ليتعلمها. ويلتزم أيضا بإطاعة أوامر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية والتأديبية. ويلتزم المتدرج أخيرا بالمحافظة على أسرار صاحب العمل.

ثانيا: أما عن التزامات صاحب العمل فقد حرص المشرع على تحديدها حتى يكفل الحماية الكافية للصبى ومنع الأضرار به وتعرضه لاستغلال الصانع الذى قد تدفعه الأنانية إلى الإفادة بجهد الصبى دون مقابل حقيقى أو عادل.

---

(١) وتعتبر محكمة النقض عن ذلك: "إذا كان الثابت من الحكم المطعون فيه أن الالتزام الأساسى فى العقد سند الدعوى هو تعلم المطعون ضده مهنة ميكانيكا النسيج، فإنه يكون عقد تدريب لا يدخل فى نطاق ما أذن القانون للقاصر فى إبرامه على ذلك يخضع للقواعد العامة فى قانون الولاية على المال، ولأنه حوى شرطا جزائيا بالزام المطعون ضده بأداء تعويض فى حالة فسخ العقد لان العبرة فى وصف العقد بوقت نشوئه لا بما قد يسفر عنه تنفيذه فإنه يكون منذ انعقد تصرفا دائرا بين النفع والضرر وقابلا للأبطال لمصلحة القاصر".

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتحرير عقد التدرج كتابة وإيداع نسخة منه بمكتب القوى العاملة المختص وتحديد مراحل التدريب ودفع الأجر المتفق عليه أو المحدد قانونا كما عرضنا، فإنه يلتزم بما يلى:

١- إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ العقد عدم صلاحية العامل المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك، وعلى المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التى تتناسب وقدراته العقلية والجسمانية.

٢- على صاحب العمل أن يقدم إلى مكتب القوى العاملة المختص تقريرا فى نهاية كل مرحلة من مراحل تعليم المهنة يفيد إجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح. ويجوز لصاحب العمل فى حالة عدم اجتياز العامل المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه فى ذات العمل لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة فى العقد على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة بنجاح.[1]

٣- على صاحب العمل الذى يقوم بالتدريب إتباع ما يأتى:

أ- أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومى على ست ساعات، وأن يخطر به مكتب القوى العاملة المختص.

ب- أن يبلغ المكتب المذكور بأسماء المتدرجين والأشخاص المنوط بهم الأشراف على تدريبهم.

ج- عدم إجراء التدريب خلال أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

٤- يحظر تدريب الصبية من الذكور أو الإناث على المهن المحظور تشغيلهم فيها طبقا للقرارات الصادرة فى هذا الشأن، ويلتزم صاحب العمل بما

---

(١) حسام الاهوانى، ص ٢٤٢.

قرره المشرع بشأن توفير السلامة والصحة المهنية للعمال وقواعد تشغيل النساء والأحداث.

٥- يتمتع المتدرجون بجميع المزايا الاجتماعية والثقافية التى يتمتع بها عمال المنشأة.

٦- على صاحب العمل ان ينشئ ملفاً لكل عامل متدرج يودع به صورة العقد ونتائج الاختبارات وما يكون قد حصل عليه العامل من الإجازات.

وعلى مكتب القوى العاملة المختص إنشاء بطاقة لكل عامل متدرج يوضح فيها الاسم والمهنة وتاريخ بدء التدريب ومراحله المختلفة وتدرج الأجر وتقارير نتائج الاختبارات.

٧- يمنح العامل المتدرج فى نهاية فترة التدريب شهادة تفيد إجتياز فترة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهاراته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة المختصة.

(هـ) انتهاء عقد التدرج المهنى:

ينتهى عقد التدرج، فى الأصل، بانتهاء مدته. فعقد التدرج من العقود محددة المدة حيث يستلزم المشرع بيان مدة تعلم المهنة ومراحلها. فبانتهاء المدة المحددة للتعلم ينتهى عقد التدرج.

ولا يلتزم صاحب العمل بتشغيل العامل بعد انتهاء التمرين بنجاح، ما لم يتضمن عقد التمرين وعدا بالعمل، وإذا استمر صاحب العمل فى استخدام العامل بعد تعلم المهنة أصبح عاملا لدية بالأجر، وتخضع تلك العلاقة لجميع أحكام قانون العمل بما فيها أحكام عقد العمل الفردى.

وينتهى عقد التدرج قبل انتهاء مدته إما بالفسخ أو بالإنهاء، فيجوز للعامل المتدرج أن ينهى عمله بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.(١)

وحق العامل فى الإنهاء يجوز ممارسته فى أى وقت ودون أن يستند إلى سبب معين للإنهاء. وللعامل المتدرج أن يفسخ العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته سواء فيما يتعلق بتعليمه المهنة أو بأداء الأجر أو بوقايته من أخطار العمل. ويختلف الفسخ عن الإنهاء فى أنه يجوز للمتدرج المطالبة بالتعويض إذا ثبت إخلال صاحب العمل بالتزاماته علي نحو يضر بالعامل ويجوز معه فسخ العقد.

ولصاحب العمل أن يفسخ عقد التدرج قبل نهاية مدته إذا ثبت لديه عدم أهلية المتدرج لتعلم المهنة بصورة حسنة، بشرط إخطار العامل قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ فسخ العقد. ويتم الأخطار بأى وسيلة دون التقيد بشكل محدد، وعلى صاحب العمل إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك، وتقديم تقرير عن أسباب عدم نجاح المتدرج.(٢)

---

(١) م ١٤٣ عمل تقابل المادة ١٤ من قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويجرى حكمها على النحو التالى "لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لدية عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق وبشرط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الأخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل".

وقد عدل المشرع فى الصياغة حيث استبدلت بعبارة "عدم أهليته" عبارة "عدم صلاحيته" وذلك لإزالة كل لبس حول أسباب الإنهاء وإيضاح أن الأمر لا يتعلق بالأهلية كما يفهم منها قانونا إنما يتعلق بمدى استعداد المتدرج لتعلم المهنة أى صلاحيته. وتأكيدا لذلك المعنى استبدلت بكلمة "الفسخ" الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مادة (١٤) كلمة "الإنهاء" الواردة بالقانون الجديد.

(٢) القرار ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقرار ٢٣٠ لسنة ٢٠٠٧.

ويعاقب من يخالف الأحكام السابقة بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز مائتى جنية، وتتعدد تبعد العمال الذين وقعت تفى شانهم الجريمة وتضاعف فى حالة العود (م ٢٤٩).

ويتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية فى تقدير صلاحية واستعداد العامل لتعلم أصول المهنة بصورة حسنة، ولكنه مقيد بعدم التعسف فى استعمال هذا الحق، ويقع على العامل عبء إثبات التعسف، وذلك من خلال إثبات صلاحيته واستعداده لتعلم المهنة، وأن الفسخ كان بسبب أخر غير مشروع، هنا يلتزم صاحب العمل بتعويض المتدرج عن الفسخ التعسفى للعقد.

المطلب الثانى

عقد العمل تحت الاختبار

L'engagement a l'essai

(أ) المقصود بعقد العمل تحت الاختبار:

يتفق العامل وصاحب العمل، أحيانا بمناسبة إبرام عقد العمل، على فترة للاختبار تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملاءمة العقد له. ففى خلال فترة الاختبار يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل ومدى مناسبته له، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل الفنية وأمانته ومدى صلاحيته لأداء العمل. وبعد مرور تلك الفترة يحدد كل طرف موقفه، إما الاستمرار فى علاقة العمل ويصبح العقد باتا وإما التخلص منه خلال مدة الاختبار.(١)

يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن الاختبار المهنى الذى قد يجريه صاحب العمل على العامل، فى البداية، قبل أن يتعاقد معه، فهذا الاختبار يتم قبل وجود أية رابطة عقدية، أما فى حالة عقد العمل تحت الاختبار فإننا نكون بصدد عقد مكتمل الأركان ولكن يجوز إنهاؤه خلال فترة التجربة.

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين أو التدرج، ففى الأخير يفتقد العامل إلى الدراية أو الخبرة ومن ثم يسعى إلى تعلم مهنة أو صناعة معينة، بينما فى الأول يفترض إلمام العامل بالعمل وخبرته بـه إلا أن

---

(١) Ol. Chenende, D. Jourdan, p. 82.

صاحب العمل يرغب فى التأكد من مدى كفاءته وصلاحيته للعمل. ويريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ومدى مناسبته له.

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد العمل محدد المادة، فهذا الأخير ينعقد بات منذ البداية ولكن طرفية يتفقان على تحديد مدة زمنية لانتهاء العقد.

(ب) النص على شرط التجربة فى العقد وإثباته:

يرد شرط الاختبار فى عقد العمل إما لصالح صاحب العمل الذى يريد التحقق من صلاحية العامل للعمل، وإما لصالح العامل الذى يريد التأكد من مدى مناسبة العمل له، وإما لصالح الطرفين معا.

وتكشف عبارات العقد تحت الاختبار فى الغالب عن الطرف الذى وضع الشرط لصالحة. أما إذا اتفق الأطراف على أن يكون العقد تحت الاختبار دون بيان ما إذا كان الاختبار مقررا لمصلحة الطرفين أم أحدهما، فإن الشرط يعتبر متفقا عليه لصالح الطرفين معا، ومن ثم يجوز لأى منهما أن يطلب إنهاء العقد.[1]

والأصل أن عقد العمل ينعقد باتا، ومن ثم فإن شرط الاختبار لا يفترض وجوده في العقد. وعلى من يدعى أن عقد العمل تحت شرط الاختبار إثبات ذلك، وعند الاتفاق على بند الاختبار فإنه يتم، فى الغالب، النص على ذلك صراحة فى العقد، وليس معنى ذلك ضرورة أن يكون شرط الاختبار مكتوبا بطريقة صريحة، بل يجوز استخلاصه ضمناً من بنود العقد، ولكن يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالا للشك أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى أن يكون العقد تحت شرط التجربة.

ويمكن استخلاص قيام شرط الاختبار مما يجرى عليها العمل فى المهنة أو الحرفة، أى أن العادات قد تقوم فى إيجاده مقام رضاء الطرفين. ولكن

---

(١) حسن البسيونى ص ١٧٠.

حداثة الصناعة التى التحق بها العامل لا تنبئ بذاتها عن قيام شرط الاختبار. ويجوز أن يرد الشرط فى لائحة نظام العمل، أو فى عقد جماعى منظم للعمل، فمن المقرر أن عقد العمل الفردى يتقيد بشروط عقد العمل الجماعى.

ويتم إثبات شرط التجربة طبقا للقواعد الخاصة بإثبات عقد العمل. يستطيع العامل، فى حالة عدم وجود عقد مكتوب، أن يثبت عقد العمل تحت شرط الاختبار بكافة طرق الإثبات. ولا يجوز للعامل، إذا كان عقد العمل مكتوبا، إثبات عكس الكتابة إلا بالكتابة. أما صاحب العمل فلا يمكنه إثبات العقد إلا بالكتابة.

وإذا ثار الشك حول وجود الشرط ينبغى الرجوع إلى الأصل العام وهو خلو العقد من شرط الاختبار، أى أن العقد يكون باتا. ولا يتقيد القاضى بالتسمية الخاطئة التى قد يصف المتعاقدان بها العقد. كما لو تم وصف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد تمرين. ويجب على القاضى إعطاء العقد وصفه الصحيح بحسب ظروف التعاقد وشروط وقصد المتعاقدين.(1)

(ج) مدة الاختبار:

تتحد مدة الاختبار بحسب المصدر الذى نشأ منه الشرط: لائحة نظام العمل، عقد العمل الجماعى، عقد العمل الفردى. ويتم تحديد مدة التجربة، غالبا، فى عقد العمل الفردى، وتتفاوت تلك المدة بحسب ظروف المتعاقدين.

ويتمتع الأطراف، فى الأصل، بحرية تحديد مدة الاختبار. ولكن المشرع قيد هذه الحرية بوضع حد أقصى لتلك المدة، فأوجب ألا تزيد على ثلاثة أشهر.(2) ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام. فإذا إتفق الأطراف على

---

(1) نقض ١٩٧٦/٢/٢٤ س ٢٧ ص ٤٨٨.

(2) م ٣٣عمل، وذلك حتى لا يعمد أصحاب الأعمال إلى إطالة المدة حتى يمكن إنهاء العقد دون إخطار أو مسؤولية. ويعاقب صاحب العمل أو المدير المسؤول عن المنشأة الذى يخالف حكم ذلك النص بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تزيد على خمسمائة

مدة أطول للاختبار بطل الإنفاق فيما يتعلق بالزيادة، ويتم إنقاص مدة الاختبار إلى ثلاثة أشهر.

ويجوز الإنفاق على حد أدنى لمدة الاختبار بقصد التأني فى اتخاذ القرار فيما يتعلق بصلاحية العامل أو العمل. ولا يجوز إنهاء العقد قبل انقضاء تلك المدة.(١) وإذا أغفل الأطراف تحديد مدة الاختبار رغم الاتفاق على أن يكون العقد تحت الاختبار فإن المدة تكون الحد الأقصى المحدد قانوناً أى ثلاثة أشهر.

ورغبة من المشرع فى سد باب التحايل أمام أصحاب الأعمال، حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى نفس صاحب العمل. فلا يجوز تجديد مدة الاختبار حتى لو كانت المدة الأولى المتفق عليها تقل عن ثلاثة أشهر. ولا يجوز إعادة تعيين العامل من جديد لدى نفس صاحب العمل مع اشتراط مدة للاختبار. وإذا حدث ذلك أعتبر العقد الجديد باتاً أى عقد عمل خال من الشرط ويكون العقد غير محدد المدة.

والحظر السابق منوط بوحدة العمل الذى أُستخدم العامل لأدائه لدى نفس صاحب العمل. أما إذا ثبت عدم صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه فلا مانع من الإتفاق على شرط التجربة للقيام بعمل جديد مغاير لدى صاحب العمل ذاته، إلا أنه ينبغى أن يختلف العمل الجديد اختلافاً جوهرياً عن العمل السابق، أما إذا كان هناك تماثل أو تقارب بين العملين فإن ذلك ينبئ عن قصد التحايل على القانون، ويكون العقد الجديد باتاً وغير محدد المدة.

ويبدأ حساب مدة الاختبار من وقت مباشرة العامل للعمل فعلاً وليس من وقت إبرام العقد. ويقف سريان مدة الاختبار خلال فترة مرض

جنية، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة فى حالة العود. ولا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أو النزول عن الحد الادنى للعقوبة لأسباب تقديرية (م٢٤٧ عمل).

(١) وإذا تم إنهاء العقد قبل انقضاء هذه المدة بغير مسوغ مشروع كان ذلك خطأ يرتب المسؤولية العقدية طبقا للقواعد العامة.

العامل أو غلق المنشأة، ثم تمتد المدة بمقدار فترة وقف العمل، وكان المنطق يقضي بأن تجنيد العامل خلال فترة الاختبار يؤدى إلى وقف سريان تلك الفترة إلا أن المشرع رتب على تجنيد العامل إعتبار فترة الاختبار قد قضيت بنجاح ليصبح العقد باتاً.[١]

(د) مصير عقد العمل تحت الاختبار

إذا انقضت فترة الاختبار دون أن يستخدم أى من الطرفين حقه فى إنهاء علاقة العمل، فإن تلك العلاقة تستمر لتصبح عقد عمل بات لمدة غير محددة ما لم يتفق الأطراف على أن يكون محدد المدة, ويخضع العقد بعد ذلك فى إنهائه لقواعد إنهاء عقد العمل الفردى.

مؤدى ذلك أنه بانقضاء فترة التجربة بنجاح فإن العقد يستمر فى النفاذ وترتيب أثاره كاملة وبأثر رجعى منذ إنعقاد العقد،[٢] كما لو كان قد أبرم باتاً منذ البداية، ومن ثم فإن أقدمية العامل وإستحقاقه للعلاوات الدورية تحتسب منذ إبرام العقد وليس من وقت إنتهاء التجربة.

يستطيع العامل أن يستعمل حقه فى إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار دون أية قيود على هذا الحق. ويجوز لصحاب العمل كذلك إنهاء العقد خلال ذات الفترة إذا تبين له عدم صلاحية العامل. ولا يلزم للإنهاء إخطار الطرف الآخر مقدما بهذا الإنهاء.

وجدير بالذكر أن فكرة الصلاحية لا تقتصر على تقدير كفاءة العامل وإنتاجه بل تمتد لتشمل حسن الخلق والتعاون والأمانة والثقة وغير ذلك من الأمور التى تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل ، إلا أنه ينبغى أن يكون هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص المعتاد.[٣]

---

(١) م٤٣ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠- نقض ١٩٨٤/٣/١٩ طعن ٨٧٦ س ٤٨ق.

(٢) ذلك أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل فردى معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة. ويرى البعض أنه معلق على شرط واقف، ويرى البعض أنه عقد تمهيدى مؤقت وغير رسمى. وتقتصر أهمية هذا الخلاف على الصعيد النظر فقط.

(٣) جمال ذكى ص ٣٩٢.

ولكن ينبغى ألا يتعسف صاحب العمل فى إستعمال حقه فى إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل، ذلك أن هذا الحق يخضع كسائر الحقوق لنظرية التعسف مما يستوجب بسط رقابة القضاء للتحقق من مشروعية هذا الاستعمال والحكم بالتعويض فى حالة ثبوت التعسف.(1) ويكون الإنهاء تعسفيا إذا كان بسبب لا يتعلق بالصلاحية كما لو رفضت العاملة بعض المطالب الشخصية بصاحب العمل أو تعلق الإنهاء بسبب عقيدة دينية أو فكر سياسى.

---

(1) Cass. Soc. 21 Jan 2004, Bull. 27.

الفصل الثانى
التراضى على عقد العمل

ينقسم هذا الفصل إلى أربعة مباحث نتناول فيها على التوالى: طرفا عقد العمل وأهليتهما فى إبرامه، مضمون التراضى وصحته، إثبات عقد العمل، بطلان عقد العمل

المبحث الأول
طرفا عقد العمل وأهليتهما فى إبرامه
المطلب الأول
طرفا عقد العمل

إن طرفا عقد العمل هما صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى.

الفرع الأول
صاحب العمل

يقصد بصاحل العمل كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.(١) فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصا طبيعيا أى فردا من أفراد الناس، وقد يكون شخصاً إعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة، مادام يمارس نشاطاً ويستعين فى سبيل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر.

ولا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للمهنه التى يعمل بها العامل. حيث يقوم عقد العمل ولو كان صاحب العمل يحترف حرفة غير تلك التى يستخدم فيها العامل. ويخضع العقد لقانون العمل ولو لم يتخذ صاحب العمل من العمل الذى يمارسه حرفة له. ومن ثم تسرى أحكام قانون العمل على جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا، ذلك أن القانون لم يتطلب أى شروط فى صاحب العمل.(٢)

---

(١) المادة الأولى من قانون العمل.

(٢) نقض ١٩٧٨/١٢/٢٤ الهوارى جـ٣ ص٣.

فمن يستخدم عددا من الفنيين للقيام بعمل معين، ولو لم تتوافر لديه الدراية الفنية بهذا العمل، فإنه يعد صاحب عمل طالما أنه يتولى الإشراف من لناحية الإدارية والتنظيمية. كمن يستخدم عمال بناء لتشييد منزله.(١)

ويستوى أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح أو لا يهدف إلى ذلك. فلم يقيد المشرع عبارة صاحب العمل بأى وصف، ومن ثم لا يشترط أن يكون العمل بقصد الحصول على ربح، لذا تسرى أحكام عقد العمل الفردى على من تستخدمهم الهيئات الخيرية والثقافية والدينية والنقابات ومعاهد التعليم الحر والنوادى الاجتماعية والرياضية.

ولقد استقر قضاء النقض على أن علاقة الكاهن أو القس بالهيئة الكنسية علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل، ذلك أن القانون لم يفرق بين العمل الجسمانى والعمل العقلى أو الروحانى. فرجال الدين العاملين بالكنيسة يخضعون لتبعية البطريرك وإشرافه والذى له حق الرقابة وتوقيع الجزاءات الدينية على اختلاف أنواعها. ويسرى قانون العمل طالما كان رجل الدين يؤدى عمله مقابل أجر مهما كان نوعه.(٢)

وينبغى التمييز بين صاحب العمل والمدير المسؤول. فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً أما المدير المسؤول فلابد وأن يكون شخصاً طبيعياً حيث يتولى السلطة والإشراف على العاملين بالمشروع أو

وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للقانون بأنه: وقد كان هناك رأى ينادى بعدم اعتبار الشخص صاحب عمل لمجرد أنه يستخدم عاملاً فى عمل عرضى مثلاً وإنما يجب أن يكون العمل الذى يؤديه العامل داخلاً فى طبيعة نشاط صاحب العمل. ولكن الرأى الذى رجحه المشرع وأخذ به مضمونه أن الشخص يعد صاحب عمل ولو لم يتخذ من العمل الذى يؤديه العامل حرفة له، وعلى ذلك لا يشترط أن يكون عمل العامل داخلا فى طبيعة نشاطه حتى يمكن أن نعتبره صاحب عمل طالما أن العامل يؤدى عمله تحت إدارته أو إشرافه: كذلك لا يشترط أن يتخذ صاحب العمل من هذا العمل حرفة له، كما لا يشترط أن تكون ممارسة صاحب العمل لنشاطه بقصد الربح كما هو الحال فى الأنشطة الدينية والثقافية.

(١) نقض ١٩٧٦/٤/٢٤ س٢٧ ص ١٠١٥.

(٢) نقض ١٩٧٢/١٢/٣٢ س٢٣ ص ١٤٥٦- ١٩٨٦/٦/١٦ الهوارى جـ ص ١٨.

المنشأة ويحدد خطة العمل وكيفية تنفيذها. ويحدث الخلط غالبا بين الصفتين فى حالة المنشآت الفردية، حيث يكون صاحب المنشأة، فى الغالب، هو المدير المسؤول عنها. أما فى حالة الشخص المعنوى كالشركات والجمعيات والهيئات فإن صاحب العمل أى الشخص المعنوى يختلف عن الشخص الطبيعى الذى يتولى مهمة الإدارة.

وصاحب العمل هو المتعاقد مع العامل ويتحمل بالالتزامات تجاه العامل سواء تلك الناشئة عن العقد أو القانون. أما المدير المسؤول فيتولى الإدارة والسلطة على العمال بوصفه ممثلاً عن الشخص المعنوى، ولا يلتزم المدير مدنياً بالالتزامات الناتجة عن عقود العمل، إلا أنه يُسأل جنائياً عن مخالفة أحكام قانون العمل لأن القواعد العامة فى القانون الجنائى تحول دون مسؤولية الشخص المعنوى.

يتضح من ذلك أن صاحب العمل هو الذى يجمع بين يديه الوظائف المعتادة من الناحية القانونية أو الاقتصادية، كالتعاقد مع العامل والسلطة عليه والسلطة الاقتصادية على المشروع والالتزام بدفع الأجر. ولكن تحديد صاحب العمل يثير صعوبة فى بعض الحالات:

يتعاقد العامل أحيانا مع شركة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة إلا أنها تخضع لرقابة وسيطرة شركة أخرى من الناحية الاقتصادية. أن صاحب العمل، فى هذه الحالة هو الشركة التى تعاقدت مع العامل وتتولى الوفاء بالأجرة وتستفيد بالفعل من عمل العامل وتتولى سلطة التوجيه والرقابة.

وإذا تمت تجزئة وظائف صاحب العمل، كما لو قام شخص باختيار العامل والتعاقد معه، وتمتع آخر بالسلطة والتزم بدفع الأجر، وكان هناك ثالث هو المستفيد المباشر واقعياً من عمل العامل، فإن صاحب العمل يكون الشركة التى تملك سلطة إصدار الأوامر للعامل والتى يلتزم تجاهها بتقديم حساب عن عمله ولو لم تكن هى المستفيدة المباشرة من عمل العامل أو لم تكن هى التى تعاقدت معه أو تدفع له الأجر.

ولكن ينبغى الاعتداد بالوحدة الاقتصادية لمجموعة الشركات فى حالة ما إذا كنا بصدد مشروع كبير وتم تقسيمه إلى عدة أشخاص معنوية بهدف التحايل على القانون للتهرب من الأحكام الآمرة لقانون العمل، ويبدو ذلك بوضوح فى حالة تداخل واختلاط الشركات، بالرغم من تعدد

الشخصية المعنوية، على نحو يصعب على العامل الفصل بينها. ويتحقق ذلك فى حالة وحدة المركز الرئيسى والأوراق والمكاتبات وإدارة شؤون الأفـراد والخطوط التليفونية وتداخل الأنشطة والمصالح.

وتثور صعوبة تحديد صاحب العمل فى حالة ندب العامل إلى جهـة أخرى. تظل صفة صاحب العمل، فى الأصل، للجهة التى ندبت العامل حتى لو كانت الجهة المنتدبة تتولى دفع الأجر وتمارس عليه سلطاتها. وتصبح الجهة المنتدبة صاحبة العمل إذا أبرمت عقد عمل جديد مع العامل. ويوقف عقـد عملة مع الجهة الأولى لحين انتهاء الندب.

وبالنسبة للمقاول من الباطن فهو صاحب العمل بالنـسبة للعمـال الذين يستخدمهم لإنجاز عملية المقاولة من الباطن بالرغم من أن العملية تتم داخل موقع عمل المقاول الأصلى، ذلك أن المقاول من الباطن هـو الـذى يختار العمال ويدفع أجورهم ويتولى الإشراف والإدارة عليهم. ومع ذلـك فإن المشرع، ضمانا لحصول هؤلاء العمال على أجورهم، قرر أحقيتـهم فى مطالبة كل من المقاول الأصلى ورب العمل مباشرة بحقوقهم بمـا لا يجـاوز القدر الذى يكون مدينا به أيا منهم تجاه المقاول من الباطن. ويكون المقاول من الباطن مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل عن الوفاء بالالتزامات التى يفرضها قانون العمل.(١)

الفرع الثانى

العامـل

العامل هو كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمـل وتحت إدارته وإشرافه.(٢) فالعامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً أى لا يمكن أن

---

(١) م ٦٦٤/١ مدنى، م ٨ عمل.

(٢) المادة الأول من قانون العمل. استبقى المشرع تعريف العامل الوارد فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بالمادة الأولى منه بعد أن نبذ التفرقة بين العامل والمستخدم، تلك التفرقة التى مازالت تقرها بعض القوانين (القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ الخـاص بـشركات المساهمة) ذلك لأنه لا يوجد عمل لا يتضمن الجانبين اليدوى والذهنى معا، وهـذا

يكون شخصاً معنوياً، وذلك أن الغاية من قانون العمل هى حماية الطابع الإنسانى والاجتماعى للعمل. ومن ثم فهو لا يسرى إلا على العامل كإنسان.

وقد ورد وصف العامل مطلقاً ومن ثم فهو ينطبق على كل من يعمل فى خدمة صاحب عمل لقاء أجر أياً كان نوعه، ويغض النظر عن نوع العمل الذى يقوم به أو درجته أو مدى إرتقائه فى السلم الوظيفى، أو مركزه الاجتماعى أو ظروفه الاقتصادية ومدى ثقافته، ويستوى فى ذلك العمل المادى أو العمل الذهنى.

يكفى للخضوع لقانون العمل توافر عنصرى التبعية فى أداء العمل، واقتضاء الأجر فى مقابله، وذلك أياً كانت طبيعة ونوع هذا العمل، وأياً كانت تسمية من يقوم به (عامل، موظف، مستخدم)، ذلك أن قانون العمل لا يفرق بين طوائف العمال.

المطلب الثانى

أهلية إبرام عقد العمل

نبدأ بدراسة أهلية صاحب العمل، ثم أهلية العامل.

الفرع الأول

أهلية صاحب العمل

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة لتنظيم أهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل، لذا يتم تطبيق القواعد العامة فى الأهلية.

ويعتبر إبرام عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، ذلك أن صاحب العمل يحصل على العمل مقابل الأجر. وبناء عليه إذا أبرم الصبى غير المميز عقد العمل فإنه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً. ويكون العقد

التعريف لا يقيد العامل بأى وصف سواء كان العمل يدوياً أو ذهنياً أو أن يكون من يقوم بالعمل عاملاً بالمعنى الفنى الضيق لهذا اللفظ أو مستخدماً أو موظفاً أو مديراً فكل هؤلاء سيخضعون بمقتضى المادة (١/١) لأحكام هذا القانون.

قابلاً للإبطال لمصلحة القاصر إذا أبرمه الصبى المميز. ويكون العقد صحيحاً إذا أبرمه صاحب العمل البالغ سن الرشيد أى واحد وعشرون سنة.(١)

ويتمتع القاصر كرب العمل بأهلية إبرام عقد العمل فى الأحوال التى يعترف له القانون بأهلية معينة وفى حدودها. فإذا كان القاصر، فى مصر، البالغ سن الثامنة عشر من عمره مأذوناً فى القيام بأعمال الإدارة والتجارة، أمكنه إبرام عقد العمل كرب عمل فيما يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة. وللقاصر البالغ سن السادسة عشر أن يبرم عقود عمل فى حدود الأموال التى إكتسبها من عمله الخاص.(٢)

الفرع الثانى

أهلية العامل

خرج المشرع على القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل. تضمن قانون الولاية على المال حكماً خاصاً فى هذا الصدد مؤداه الاكتفاء بمجرد التمييز.(٣) فيستطيع القاصر البالغ السابعة من عمره أن يبرم بنفسه عقد العمل بصفته عاملاً دون حاجة إلى أذن من وليه أو وصية، مفاد ذلك أن الصبى المميز يكون أهلاً أهلية كاملة لإبرام عقد العمل.

ولكن قانون العمل القديم تضمن حكماً خاصاً مؤداه حظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم إثنى عشرة سنة.(٤) مؤدى ذلك أن عقد عمل القاصر الذى لم يبلغ الثانية عشرة. يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته حكم متعلق بالنظام العام.

---

(١) م ١١١ مدنى.

(٢) م ١١٢ مدنى، م ٦٣ من قانون الولاية على المال.

(٣) م ٦٢ من نفس القانون.

(٤) م ١٤٤ عمل قديم. تغير الحكم بقانون الطفل كما سنرى حالا.

وينبغي ملاحظة أن هذا الحكم يسرى فقط على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل. أما عقود العمل غير الخاضعة لقانون العمل وتلك المتعلقة بعمال الفلاحة البحتة[1] فيكون سن الأهلية سبع سنوات. مؤدى ذلك أن عقد العمل الذى يبرمه صبى فى سن السابعة يكون صحيحاً خارج نطاق قانون العمل، وبالنسبة للعقد الخاضع لقانون العمل فإنه يقع صحيحاً إذا أبرمه القاصر البالغ سن الثانية عشرة.

ولكن المشرع خشى أن يسئ القاصر تقدير الأمور، فأجاز لولى أمر القاصر أو وصية أو لأى ذى شأن أن يطلب من المحكمة إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة، كما لو كان القاصر مريضاً أو كان فى إستعداده ما ينبئ بمستقبل أفضل فيما لو إنصرف إلى تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون، وكلما كان للقاصر مجال فى أن يحسن أجره ومركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى.[2] فى مثل هذه الحالات تستطيع المحكمة أن تنهى العقد الذى أبرمه القاصر بنفسه ولا تبطله لأن العقد أبرم صحيحاً من شخص يعترف له القانون بأهلية كاملة فى إبرامه.

تم تعديل الحكم السابق بالمادة ٦٤ من قانون الطفل رقم ١٩٩٦/١٢ حيث نصت على أنه: مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة ١٨ من قانون التعليم رقم ١٩٨١/١٣٩، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم اثنى عشرة سنة ميلادية.

ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن إثنى عشرة إلى أربع عشرة سنة فى أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة.

---

(١) م ١٤٩ عمل قديم.

(٢) م ٦٢ والمذكرة الإيضاحية لقانون الولاية على المال.

يترتب على هذا النص توحيد الحكم بالنسبة لأهلية القاصر للعمل في جميع المجالات، وسواء كان خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدني، ويصبح بذلك عقد العمل الذى يبرمه الطفل قبل بلوغ ١٤ سنة باطلاً، ويبطل عقد التدريب المبرم قبل بلوغ ١٢ سنة، مع مراعاة الاستثناء الخاص بعمل الأطفال فى بعض الأعمال الموسمية التى لا تضرهم ولا تتعارض مع دراستهم، ويشترط صدور ترخيص من المحافظ المختص بذلك.

المبحث الثانى
مضمون وصحة التراضى على عقد العمل

(أ) مضمون التراضى:

ينعقد عقد العمل بالتراضى بين طرفيه. ويتم التراضى بتلاقى إرادتى صاحب العمل والعامل على أن يعمل الثانى تحت إدارة وإشراف الأول لقاء أجر. وينبغى تطابق الإرادتين وفقاً للقواعد العامة. ويصدر الإيجاب عادة من صاحب العمل أو وكيله.

ويختلف الإيجاب عن مجرد الإعلان أو النشر عن طلب عمال. فالإيجاب لا يتوافر إلا إذا كان موجهاً إلى شخص معين بالذات ويتضمن المسائل الجوهرية للعقد كطبيعة العمل والأجر. أما الإعلان فهو مجرد دعوة إلى التفاوض ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يجرى مقابلة مع المتقدمين للعمل لاختيار أفضل العناصر، ويمكنه رفض التعاقد دون إبداء الأسباب، إلا أنه ينبغى خلو سلوك صاحب العمل من أى مخالفة لمبدأ حرية العمل كالتفرقة العنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الانتماء السياسى أو النقابى.

ويتمتع الطرفان، فى الأصل، بحرية تحديد مضمون عقد العمل، إلا أن هذه الحرية مقيدة بعدم الخروج على نصوص قانون العمل الآمرة ما لم ينطو ذلك على تحقيق مصلحة أكبر للعامل.

ويتفق المتعاقدان، غالبا، على المسائل الجوهرية كبيان الأجر ونوع العمل ومدة العقد مع ترك التفاصيل الأخرى إلى لائحة تنظيم العمل أو عقود العمل الجماعية. ولا يؤدى عدم تحديد المسائل الجوهرية فى العقد إلى بطلانه، ذلك أن المشرع تكفل ببيان طريقة تنظيم أى من عناصر العقد الأساسية كالأجر أو العمل أو المدة.

(ب) عيوب الرضاء:

لم يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بشأن عيوب الإرادة فى عقد العمل، لذلك يتم أعمال القواعد العامة المقررة فى القانون المدنى. والعيوب

التى تشوب الرضاء وتجعل العقد قابلاً للإبطال هى الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

يكون العقد قابلاً للإبطال إذا شاب رضاء أحد طرفيه غلط جوهرى. وقد يقع الغلط الجوهرى فى ذات العامل أو صاحب العمل أو فى صفة من صفاته، إذا كانت تلك الذات أو هذه الصفة هى السبب الرئيسى فى التعاقد. ويندر توافر الغلط فى ذاته، بل يتم ذلك من خلال التدليس الدافع إلى التعاقد، أى لجوء أحد الطرفين إلى حيل جسمية بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثانى العقد.(1) مثال ذلك أدلاء العامل ببيانات غير صحيحة فى طلب الاستخدام.(2)

يؤدى الإكراه إلى أبطال العقد فى حالة استعمال وسائل إكراه تهدد بخطر محدق وتحدث رهبة فى النفس. ولكن الحاجة للمال لا تعتبر من قبيل الإكراه. إذ يستطيع العامل الامتناع عن التوقيع على عقد لم يرتض شروطه، ولو كانت ظروف العامل وحاجته لتأمين معاشه جعلته يقبل شروطاً مرهقة.(3)

---

(1) المواد ١٢٠: ١٢٦ مدنى.

(2) وقد اعتبر قانون العمل أن انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو توصيات مزورة يعد خطأً جسيماً يجيز الفصل (م ٦٩). ويعد ذلك أيضاً سبباً لطلب البطلان.

(3) نقض ١٨٧٢/٤/٢٣ الهوارى جـ١ ص ٣١.

المبحث الثالث

إثبات عقد العمل

تختلف قواعد إثبات عقد العمل بحسب ما إذا كان العقد خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدنى فى مصر.

(أ) إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدنى

تخضع هذه العقود للقواعد العامة فى الإثبات. فإذا زادت قيمة أجر العامل على خمسمائة جنيه وجب إثبات عقد العمل بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار الطرف الآخر أو اليمين و نفس الحكم بالنسبة للعقد غير محدد القيمة كشأن العقود غير محددة المدة. ويستوى فى ذلك أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أو صاحب العمل.

ولا يجوز إثبات عقد العمل، فى الصورة السابقة، بغير الكتابة إلا فى الحالات الاستثنائية التى حددها قانون الإثبات، وهى وجود مبدأ ثبوت بالكتابة أو فقد السند الكتابى لسبب أجنبى لا يد للدائن فيه أو وجود مانع مادى أو أدبى يحول دون الحصول على دليل كتابى.[1]

وحرصاً على مصلحة العامل، الذى يصعب عليه فى كثير من الحالات الحصول على كتابه لإثبات العقد، جرى العمل على التوسع فى مفهوم الإستثناءات السابقة، حيث يجوز الإثبات بالبينة والقرائن وكافة الطرق.

فعلاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل تعد، فى أغلب الأحيان، مانعًا أدبيًا يحول دون الحصول على الكتابة. ويعد كذلك أيضًا جريان العمل

(١) م ٦٠، ٦٢، ٦٣، من قانون الإثبات ٢٥/ ١٩٦٨، أنظر مؤلفنا فى قانون الإثبات ٢٠٠٤، ص ١٥٥.

المهنى أو الحرفى على عدم اللجوء لكتابة عقد العمل لإثباتـه .ويعـد بيـان المستحقات الذى يتسلمه العامل شهريًا من قبيل بداية الثبوت بالكتابة.

والأصل أن عقد العمل يعتبر عملاً مدنيًا ومن ثم يخـضع للأحكـام السابقة. ولكن إذا كان صاحب العمل تاجراً وأبرم عقد العمـل لأغـراض وحاجات تجارية فإن العقد يعتبر تجارياً بالنسبة لصاحب العمل ويجوز للعامل إثباته بكافة الطرق مهما كانت قيمته إعمـالاً لمبـدأ حريـة الإثبـات فى التصرفات التجارية.

أما صاحب العمل فإنه يتقيد بقواعد الإثبات المدنية لأن العقد يعتبر مدنيا بالنسبة للعامل. ومن ثم ليس لصاحب العمل إثبات العقـد أو الوفـاء بالأجر، متى زادت قيمته على خمسمائة جنيه إلا بالكتابة وما يقوم مقامها.

(ب) إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل

استلزم المشرع[1] **كتابة عقد العمل**، فنص على ضـرورة أن يكون العقد ثابتاً بالكتابة. والكتابة هنا شرط للإثبات وليست ركناً للانعقاد لأن عقد العمل من العقود الرضائية ولا يشترط لانعقاده شكل خاص.

ويجب تحرير عقد العمل من ثلاث نسخ لكل من الطـرفين نـسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص، وذلك لضمان قيام صـاحب العمل بالتأمين على العمال.

ويجب أن يتضمن العقد المكتوب على الأخص البيانات الآتية: اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل، اسم العامل ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، طبيعة ونوع العمل محل التعاقد، الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. وينبغى تحرير العقد باللغة العربية، ويجوز تحرير العقد بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربيـة. وفى حالة الخلاف يعتد بالمحرر العربى.

---

(١) م ٣٢ عمل.

وتوفير الكتابة على النحو السابق من مسؤولية صاحب العمل. ولا يترتب على إغفالها بطلان بالعقد.[1] ولكن لا يجوز لصاحب العمل إثبات العقد أو أى من البيانات السابقة بغير الكتابة، فلا يجوز له إثبات ما يدعيه من حقوق أو التزامات على عاتق العامل إلا عن طريق الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين ومع مراعاة ما يرد من استثناءات طبقا لقواعد الإثبات.

وليس لصاحب العمل إثبات العقد أو أى شرط من شروطه بطريق البينة أو القرائن ولو كانت قيمة العقد أقل من خمسمائة جنيه. ولكن ذلك الحكم لا يتعلق بالنظام العام، فإذا لم يعترض العامل على إثبات العقد بغير الكتابة فإن ذلك يعد قبولاً ضمنياً له. وإذا أقر العامل بوجود العقد أو بشروطه المتنازع عليها عد ذلك تنازلاً ضمنياً عن التمسك بإثباته وشروطه بالكتابة.[2]

ويجوز للعامل[3] فى حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب أن يثبت وجود هذا العقد والشروط التى إنعقد بها بكافة طرق الإثبات القانونية مثل البينة والقرائن أيا كانت قيمة العقد.

ويجوز للمحكمة التحقق مما يدعيه العامل عن طريق التحقيق أو ندب خبير محاسبى بمناسبة النزاع حول الأجر وعناصره.[4]

أما إذا وجد عقد مكتوب فليس للعامل أن يثبت ما يخالفه أو ما يجاوزه إلا بالكتابة ولو كانت قيمة العقد أقل من خمسمائة جنيها، إلا إذا

---

(١) ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف ذلك الحكم بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تزيد على مائة جنيه، وتتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف فى حالة العود، م ٢٤٦ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٦/٣/٣١ طعن ١٢٤٣ س ٥٠ق.

(٣) ولورثته أيضا.

(٤) نقض ١٩٧٤/١٠/٢٦ الهوارى جـ١ ص ٢١.

كان العقد تجاريا بالنسبة لصاحب العمل فيجوز للعامل إثبات ما يخالف الكتابة بأية طريقة من طرق الإثبات.

والجدير بالذكر أنه إذا رخصت المحكمة للعامل فى إثبات ما يدعيه بغير طريق الكتابة فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينفى ذلك بهذا الطريق ذاته.(١)

ولتيسير الإثبات على العامل فى حالة عدم وجود عقد مكتوب، فإن المشرع ألزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل(٢) يتضمن بياناته ومحاضر التحقيق والجزاءات وتقارير رؤسائه وأوراق خدمته. ويجوز للعامل الاستفادة من هذا الملف كدليل لصالحه ضد صاحب العمل، بينما لا يصلح هذا الملف وما يتضمنه من بيانات حجة من صاحب العمل على العامل لأنه ليس من إعداده ولا سلطة له فى الرقابة على صحتها.

ويستطيع العامل الاستعانة بعدة وسائل أخرى لإثبات عقد العمل أو شروطه مثل بطاقة العمل، وإخطار صاحب العمل بإصابة العمل المتعلقة بالعامل، وسجل الأجور الموجود بالمنشأة.

ويعد إثبات علاقة العمل من مسائل الواقع التى تستقل محكمة الموضوع بتقديرها، ولا معقب عليها طالما استندت إلى أسباب سائغة لها أصلها الثابت بالأوراق.(٣)

---

(١) وذلك إعمالا للمادة ٦٩ إثبات.

(٢) م ٧٧ عمل. على صاحب العمل أ، ينشئ ملفه لكل عامل يذكر فيه على الأخص اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

(٣) نقض ١٩٨٣/٢/١٣ طعن ٥٠٩ س ٤٩ ق الهوارى جـ ٥ ص ١٢ — ١٩٨٦/٦/١٦، طعن ١٨٦٢ س٥٠ ق الهوارى جـ ٧ ص١٦. ويستطيع القاضى الاستعانة فى ذلك بأهل الخبرة. وتعبر عن ذلك محكمة النقض بقولها: من المقرر أن لمحكمة الموضوع فى حدود سلطتها التقديرية الأخذ بتقرير الخبير متى اقتنعت بصحة أسبابه... ولا تكون ملزمة من بعد بالرد استقلالاً على الطعون التى وجهتها الطاعنة

والجدير بالذكر أن الحكم الجنائى البات الصادر بشأن نفى أو قيام علاقة العمل يحوز الحجية أمام القضاء المدنى.(١) فإذا أقام الحكم الجنائى قضاءه على إنتفاء علاقة العمل فإنه يكون قد فصل فى قضائه فصلاً لازماً فى واقعة هى الأساس المشترك بين الدعويين المدنية والجنائية، ويحوز فى شأن هذه الواقعة حجية الشئ المحكوم به أمام المحاكم المدنية فتتقيد به هذه المحكمة ويمتنع عليها أن تخالفه.(٢)

إلى ذلك التقرير لأن فى أخذها به محمولا على أسبابه مما يفيد أنها لم تجد فى تلك الطعون ما يستحق الرد عليها بأكثر مما تضمنه التقرير، ولا يعدو ما تثيره الطاعنة أن يكون جدلاً فى كفاية الدليل الذى اكتفت به محكمة الموضوع بما لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض. نقض ١٩٩٢/١/٢٧ طعن ٢٤٥ ق.

(١) أنظر مؤلفنا فى المسئولية عن حوادث السيارات، ١٠٣.

(٢) نقض ١٩٨٣/١٢/٢٦ طعن ٦٣٢ س ٤٩ ق – ١٩٨٤/١/٩ طعن ٧١٧ س ٤٨ ق.

المبحث الرابع

بطلان عقد العمل

يخضع بطلان عقد العمل إلى القواعد العامة فى نظرية العقد.[1] يلزم لانعقاد عقد العمل، شأن غيره من العقود، توافر التراضى مستوفياً شـرائطه القانونية من حيث مضمونه وأطرافه. فإذا تخلف التراضى، كما لو إنعـدمت أهلية أحد المتعاقدين أو كان المحل غير مشروع كان العقد بـاطلاً بطلانـاً مطلقاً. وإذا تخلف أحد شروط صحة العقد كنقص أهلية أحـد طرفيـه أو تعيب رضاءه بأحد عيوب الإرادة كان العقد باطلاً بطلاناً نسبياً.

ويندر فى العمل اللجوء إلى التمسك ببطلان عقد العمل وبخاصة فى العقود غير المحددة المدة لأن قواعد الإنهاء تمثل بالنسبة لكل من العامـل أو صاحب العمل طريقاً ميسراً للتخلص من الرابطة العقدية.

ويفضل صاحب العمل، أحياناً، اللجوء إلى طلب البطلان كمحاولة للتخلص من القيود التى يضعها المشرع على حريته فى فصل العامل وما يعقبه من آثار. وتبدو الفائدة العملية من دعوى الأبطال حين يكون عقد العمـل محدد المدة ومن ثم لا يجوز إنهاؤه قبل إنقضاء مدته قانوناً، وحيـث يتـضمن العقد إلتزاماً على عاتق العامل بعدم المنافسة بعد إنتهائه.

وكقاعدة عامة لا تختلف أسباب وأحكام البطلان فى قانون العمـل عنها فى القانون المدنى، ولعل مكمن الخلاف والبحث يتعلق بآثار بطلان عقد العمل ويتمثل ذلك فيما يلى:

أولاً: إذا تضمن عقد العمل شرطاً غير مشروع فإن العقد يظـل صحيحا ويبطل الشرط وحده. ويكون الشرط باطلاً إذا خالف قاعدة مـن قواعد قانون العمل ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل مـن القاعـدة القانونية.

---

(١) أنظر مؤلفنا فى مصادر الالتزام، ٢٠٠٥.

ومن أمثلة الشرط الباطل الاتفاق على أجر أقل من الحد الأدنى المقرر قانونا أو على ساعات عمل تزيد على الحد الأقصى أو على إسقاط حق يقرره قانون العمل مثل الأجازة الأسبوعية أو السنوية. فى مثل هذه الحالات لا يُكتفى بإبطال الشرط غير المشروع بل يستُبدل به حكم القانون فيه، أى ينبغى إحلال النص القانونى أو ما يقضى به محل الشرط الباطل وينطوى ذلك على تعديل إيجابى للعقد لتفادى بطلانه.

ويمكن القول كقاعدة عامة بأنه إذا تعلق البطلان بشق من عقد العمل فإن هذا الشق وحده هو الذى يبطل مع بقاء العقد قائماً فى باقى أجزائه وذلك إعمالاً لنظرية إنتقاص العقد.[1] ولكن العقد يبطل برمته إذا تبين أنه ما كان ليتم بغير الشق الذى وقع باطلاً.[2] أما إذا تبين أن الشق الباطل ينطوى على مخالفة لقاعدة من القواعد المقررة لحماية العامل فإن البطلان يقتصر على هذا الشق وحده ويظل العقد قائماً.

وهنا تبدو خصوصية إعمال قواعد البطلان فى مجال قانون العمل، وتظهر هذه الخصوصية بوضوح فى حالة البطلان المتعلق بالنظام العام الحمائى الذى يسود غالبية مخالفة أحكام قانون العمل، حيث يجوز للعامل وحده التمسك ببطلان الشرط أو الشق المخالف للقانون.

ثانياً: يترتب على تقرير بطلان عقد العمل توقفه عن إنتاج أى أثر قانونى، ويمتنع معه الاستمرار فى تنفيذه مستقبلاً، ولا يكون أى من الطرفين مسؤولا عن تعويض الطرف الآخر عن عدم التنفيذ إلا إذا كان سبب البطلان راجعاً إلى خطأ من جانبه.

ولكن تقرير البطلان لا يعنى محو العمل الذى تم بالفعل، فقد قامت علاقة عمل فعلية بين العامل وصاحب العمل ومن ثم ينبغى إعمال القواعد المتعلقة بتنظيم العمل، كتحديد ساعات العمل والأجازات والسلامة

---

(١) م ١٤٣ مدنى.

(٢) نقض ١٩٧٣/٤/٢١ الهوارى جـ١ ص ٢٦.

والصحة المهنية، فيظل صاحب العمل ملتزماً بمراعاتها ويعاقب بالعقوبات الجنائية المقررة على مخالفتها رغم بطلان العقد.

ويظل صاحب العمل مسئولاً، مسؤولية المتبوع عن فعل التابع، عن خطأ العامل لوجود علاقة التبعية الفعلية حتى ولو كان العقد باطلاً. ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل شهادة نهاية خدمة. ومن جهة أخرى فإن العامل يلتزم بعدم إفشاء الاسرار التى وقف عليها بسبب العمل، وإلا كان مسؤولاً مسؤولية تقصيرية[1] لأن ذلك الإفشاء يعد خروجا عن السلوك المألوف للشخص المعتاد.

ثالثاً: تقضى القواعد العامة بزوال العقد الباطل بأثر رجعى أى إعادة الأطراف إلى الحالة التى كانوا عليها قبل التعاقد. ويصعب أعمال ذلك المبدأ فى حالة تنفيذ عقد العمل حيث يستحيل رد ما أداه العامل من عمل.[2] لذا فإنه يستحق تعويضاً معادلاً لذلك العمل.[3] وهذا التعويض ليس أجراً ولا يخضع بالتالى لأحكام الأجر.

ويتمتع القاضى بسلطة جوازية[4] ذات طابع تقديرى فى تحديد مقدار التعويض، ومن ثم فإنه لا يلتزم بالأجر المتفق عليه فى العقد، ولكن المحكمة تسترشد به كعنصر واقعى لتقدير قيمة تقدمة العامل.

---

(١) ويجرى قضاء النقض على تأسيس التعويض المستحق، فى حالة بطلان عقد العمل، على المسؤولية التقصيرية. نقض ١٩٦٩/٦/٤ س ٢٠ ص ٨٦٨.

(٢) ولا يستطيع صاحب العمل مطالبة العامل برد ما قبضه مَن أجر إلا إذا كان هذا الأجر معجلاً.

(٣) وذلك إعمالا لحكم المادة ١/١٤٢ مدنى التى تقضى بأنه إذا استحال إعادة المتعاقدين فى حالتى إبطال العقد وبطلانه، إلى الحالة التى كانا عليها قبل العقد جاز الحكم بتعويض معادل.

(٤) ولا يستحق العامل التعويض، إذا كان العمل الذى أداه غير مشروع.

الباب الرابع
آثار عقد العمل

يترتب على انعقاد عقد العمل صحيحاً نشوء التزامات على عاتق كل من العامل وصاحب العمل، نعرض لكل منها فى فصل مستقل

الفصل الأول
التزامات العامل

نعرض لمضمون التزامات العامل، ثم نبين جزاء الإخلال بتلك الالتزامات، وهذا ما يدخل تحت مضمون سلطة صاحب العمل التأديبية.

المبحث الأول

مضمون التزامات العامل

تتمثل التزامات العامل فى: أداء العمل، الائتمار بأوامر صاحب العمل، الالتزام بعدم المنافسة، هذا بالإضافة إلى عدة التزامات يفرضها مبدأ حسن النية.

المطلب الأول

الالتزام بأداء العمل

تقضى المادة ٦/٦٨٥ من القانون المدنى بأنه يجب على العامل أن يؤدى العمل بنفسه وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

وتنص المادة ٧٦ عمل على أنه: لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة.

لا شك أن التزام العامل بأداء العمل يعد الالتزام الرئيسى الذى يرتبه عقد العمل على عاتق العامل. ويتمثل مضمون هذا الالتزام فى أمرين: الأول أداء العمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله. الثانى، أداء العامل للعمل بنفسه من بذل العناية المعتادة.

الفرع الأول

أداء العمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله

(أ) أداء العمل المتفق عليه

يلتزم العامل بأداء العمل الذى يتم الاتفاق عليه فى العقد، وهو لا يلتزم بحسب الأصل إلا بأداء هذا العمل.

ويرجع فى تحديد نوع العمل ومداه إلى المتفق عليه فى عقد العمل الفردى، فإن لم يوجد اتفاق صريح أو ضمنى،[1] أمكن الرجوع إلى عقد العمل المشترك أو لوائح النظام الداخلى للمؤسسة أى لائحة النظام الأساسى التى تتضمن توصيف الوظائف وتقييمها، وإلا وجب الرجوع إلى العرف والعادات المتبعة فى المهنة أو الصناعة التى يعمل فيها العامل.

مؤدى ذلك أن العامل يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد فى الاتفاق أو اللائحة، فالعبرة بتحديد هذا المضمون بالشروط والأوصاف الواردة فى العقد أو لائحة النظام الأساسى بغض النظر عن الوظيفة المذكورة للعامل فى العقد.

لا شك أن تحديد الوظيفة يدل غالباً على طبيعة العمل ومضمونه، إلا أنه لا ينبغى التعويل فقط على المسميات، بل العبرة بمضمون الوظيفة أى مضمون العمل.

وإذا لم يتم تحديد مضمون العمل فى العقد أو اللائحة[2] فإن القاضى يتولى تحديد نوعه ومداه طبقاً لعمل المثل، ثم بالرجوع إلى العرف والعادات المتبعة فى المهنة والجهة التى يعمل فيها العامل، ثم طبقاً لمقتضيات العدالة.

---

(١) Cass. Soc. 9 mars 1990, jcp. 1991. 11.126.

(٢) ويعتبر من قبيل التعهد بعمل غير محدد، تعهد العامل بالاستمرار فى خدمة رب العمل فى العمل الذى يسنده إليه لعدة سنوات، نقض ١٩٦٧/١/٢٤.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك المبدأ بقولها: فى تعيين العمل يكفى بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومداها فى عقد العمل، ويتعين الرجوع إلى الأعمال التى يقوم بها نظراؤه، وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف، فإن لم يوجد حددها القاضى طبقاً لمقتضيات العدالة.(١)

(ب) تعديل العمل المتفق عليه

تقضى القواعد العامة بأن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم يجب الالتزام بأحكامه، ولا يجوز لأى من الطرفين الانفراد بتعديله، بل يجوز إجراء هذا التعديل باتفاق بين الطرفين، وقد يقبل العامل التعديل الذى يجريه صاحب العمل أثناء سريان العقد. وهذا القبول يمكن أن يتم صراحة أو ضمنا.

كما لو استمر العامل فى العمل، دون إنقطاع أو تحفظ أو إحتجاج. ولكن ينبغى التحفظ فى استخلاص قبول العامل للتعديل، حيث يجب أن يصدر رضاء العامل عن تبصر وإرادة متفهمة لطبيعة وأبعاد التغيير فى العمل، وألا يكون العامل مضطراً للاستمرار فى العمل خوفاً من عدم وجود بديل آخر.

خلاصة القول أنه يترتب على تحديد العمل فى العقد التزام كل من العامل وصاحب العمل بذلك الاتفاق، فلا يجوز للعامل تغيير العمل دون موافقة رب العمل، وليس للأخير أن يطلب من العامل أداء عمل أخر غير المتفق عليه إلا برضاه.

ولكن المشرع أجاز لصاحب العمل، خروجاً على ذلك المبدأ، تكليف العامل بأداء عمل آخر غير المتفق عليه وذلك فى عدة حالات، تقديراً لما تستوجبه السلطة التنظيمية من تنظيم العمل بالمشروع(٢) وإجراء ما تقتضيه مصلحة العمل من تغييرات وتعديلات فى ظروف العمل، فلا يجوز

---

(١) نقض ١٩٦٧/٣/١ س١٨ ص ٦٣٦.

(٢) حسام الأهوانى ص ٤٤٢.

إلزام صاحب العمل بإبقاء العامل فى وظيفة معينة أو فى مكان معين لأن ذلك من شأنه أن يعوق ممارسة سلطته فى تنظيم المنشأة.

ويجرى قضاء محكمة النقض على أن من سلطة رب العمل تنظيم منشأته وإتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك.[1] ومن سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، ومن سلطته كذلك أن يكلف العامل عملاً أخر، غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى إقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهى علاقة العمل.[2] ولا وجه للحد من سلطة صاحب العمل فى هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد فى الإساءة إلى عماله.[3]

مؤدى ذلك أن من حق رب العمل بإرادته المنفردة أن يعيد تنظيم منشأته من الناحيتين الإدارية والمالية طبقا لما يراه من قواعد تضمن حسن سير العمل وسلامته وإنتظامه وإستمراره دون تعسف بالعمال أو مساس بحقوقهم المكتسبة قبل إعادة التنظيم.[4]

وسلطة رب العمل فى تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها إنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليها.[5]

ولكن لا يجوز لصاحب العمل، كقاعدة عامة، أن يتجاوز حدود سلطته التنظيمية ويجرى تعديلاً جوهرياً فى العمل المتفق عليه، لأن فى ذلك مساس بالحقوق المكتسبة للعامل وإخلال بالعقد المبرم معه.

---

(١) نقض ١٩٦٦/٤/٦ س١٧ ص ٨٢١.
(٢) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ص ٤٠١.
(٣) نقض ١٩٨٤/١/٣٠ طعن ٧٥٢ س ٤٢ ق.
(٤) نقض ١٩٨١/١٢/١٩ طعن ٦٤ س ٤٣ ق.
(٥) نقض ١٩٦٧/٢/١٥ س ١٨ ص ٣٥٦.

(ج) حالات التعديل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

أجاز المشرع لصاحب العمل أن ينفرد، على سبيل الاستثناء، بتعديل العمل المتفق عليه فى العقد فى عدة حالات هى:

١- حالة الضرورة أو القوة القاهرة :

يجوز لصاحب العمل أن يغير العمل المسند إلى العامل، وذلك لمواجهة حالة ضرورة أو قوة قاهرة أو معالجة أثارها، ولو كان هذا التغيير جوهرياً. وذلك كمنع وقوع حادث أو إصلاح الأضرار التى نشأت عنه، كالحريق مثلاً، وتكليف العامل بالإطفاء والتنظيف. أو تتوافر القوة القاهرة بشروطها المعروفة حيث توجد ظروف إستثنائية لا يمكن دفعها أو توقعها.

يجوز لصاحب العمل فى هذه الحالة أن يكلف العامل القيام بأى عمل حتى ولو كان يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، ولا يملك العامل الامتناع عن أدائه بحجة أنه ليس هو العمل المتفق عليه فى العقد، ولكن تغيير العمل يكون بصفة مؤقتة أى بالقدر والوقت اللازمين لمواجهة الظروف الطارئة ويزول بزوالها لأن الضرورة بطبعها مؤقتة وليست حالة دائمة، ومن ثم فإن التغيير ينتهى بانتهائها.

ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة التى دفعته إلى تغيير عمل العامل. ويجوز للعامل إثبات أن التغيير قد تم بقصد الإساءة له، ويكون بالتالى تعسفيا.

وتطبيقا لذلك قضى بأنه يمتنع على صاحب العمل تكليف العامل بصفة دائمة بعمل غير عمله المتعاقد عليه، يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. لكن يسوغ لصاحب العمل أن يعهد إلى العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، ولو إختلف عنه اختلافاً جوهرياً إذا اقتضت ذلك ضرورة ملجئة من دواعى العمل، بشرط أن يكون هذا التغيير مؤقتاً بالقدر اللازم لمواجهة هذه الضرورة.[1]

---

(١) نقض ١/٣/١٩٨٠ طعن ٩٤٥ س ٤٤ق.

وقضى بأنه إذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة أو القوة القاهرة التى إقتضت تشغيل العامل فى عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأول، وكان العامل قد إمتنع عن العمل الذى كلف به مما إضطر رب العمل إلى فصله فإن هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر.(١)

والجدير بالذكر أن القواعد السابقة تسرى على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل طبقا لصريح نص المادة ٧٦. وتسرى أيضا على العقود الخاضعة للقانون المدنى إستناداً إلى مقتضيات مبدأ حسن النية فى تنفيذ الالتزامات التعاقدية بصفة عامة.

٢- حالة عدم الاختلاف الجوهرى فى العمل:

أجاز المشرع لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف جوهرياً عنه بشرط عدم المساس بحقوقه المادية، وذلك استجابة لمقتضيات حسن سير العمل وما يتطلبه تنظيمه من مرونة. يتمتع صاحب العمل بحرية التغيير غير الجوهرى فى عمل عماله بما يحقق صالح منشأته وحسن سيرها، وذلك دون توقف على قبولهم لمثل هذا التغيير. ويكون التغيير هنا بصفة دائمة وليس مؤقتة، وذلك إستناداً إلى سلطة صاحب العمل فى تنظيم منشأته بالقدر الذى يتفق ومصلحة الإنتاج.(٢)

ويشترط لصحة التغيير عدة شروط:

الأول: عدم وجود اختلاف جوهرى بين العمل الجديد والعمل القديم.

الثانى: ينبغى أن يكون الهدف من التغيير مصلحة العمل وليس مجرد الإساءة إلى العامل أو مضايقته، وإلا كان صاحب العمل متعسفاً فى إستعمال حقه ومسؤولاً عن تعويض العامل. ويقع على عاتق العامل إثبات ذلك التعسف.

(١) شؤون عمال القاهرة ١٩٥٥/١٠/٢ الفكهانى جـ١، ص ١٠٨.

(٢) همام محمد محمود، ص ٢٦٠.

الثالث: يجب أن لا يؤدى تغيير العمل إلى المساس بالحقوق المكتسبة للعامل بصفة عامة، وأن لا يؤدى إلى الانتقاص من أجره بصفة خاصة.

ويثور التساؤل، فى هذا الصدد، عن معيار التغيير الجوهرى. لا شك أن تقدير ما إذا كان التغيير جوهرياً من عدمه يعد مسألة واقع يقدرها قاضى الموضوع بحسب ظروف كل حالة على حدة. فالقضاء يمارس رقابته على تحديد ما إذا كان التغيير جوهرياً أم ثانوياً، ويجب على المحكمة أن تبين مقتضيات التعديل التى إستبانت لها من الواقع.(١)

ويمكن تقدير التعديل الجوهرى على ضوء مضمون العقد وشروطه، فقد يتضمن العقد ما يفيد صراحة التغيير الجوهرى فى العمل، وقد يتضمن الشروط الجائز تغييرها فى نوع وطبيعة وظروف العمل. ويتوقف الأمر، كقاعدة عامة على توصيف الوظيفة المسندة للعامل ومدى ارتباطها بالإمكانيات المهنية والفنية والعلمية اللازمة لأدائها.

فإذا كان هناك ارتباط بين العمل والمكنات اللازمة لأدائه فإن تغييره يعد تعديلاً جوهرياً غير جائز. ويجب على القاضى أن يبحث ليس فقط طبيعة التعديل بل مدى ودرجة أهميته وما يسفر عنه من نتائج، وعما إذا كان العنصر محل التعديل من المسائل التى من شأنها التأثير فى رضاء الطرفين وقت إبرام العمل.

وتطبيقاً لذلك قضى بأن العمل فى صناعة القمصان لا يختلف عن العمل فى صناعة البيجامات.(٢) ونقل العامل من وظيفة رئيس قلم القضايا بالبنك إلى وظيفة مترجم بقسم القضايا بالمركز الرئيسى هو نقل إلى عمل لا يختلف فى جوهره عن العمل الأصلى، لأن أعمال الترجمة من صميم العمل القضائى ولوازمه.(٣) والنقل من قلم المستخدمين إلى الأرشيف لا يعتبر

---

(١) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س١٧، ص ٤٠١.

(٢) شؤون عمال القاهرة ١٩٢٥/١١/١ الفكهانى جـ١ ص ١١٠.

(٣) نقض ١٩٦٦/١/٢٣ س ١٧ ص ٤٠١.

تعديلاً جوهرياً.[1] وإن تخصيص العامل للعمل بدائرة محافظة الغربية وحرمانه من الإشراف على مكتب بنها لا يبدو فيه التعسف، بل روعى فيه اتساع العمل بمحافظة الغربية مما يجعل من حسن الإدارة أن يصرف جهده لهذه المحافظة.[2]

وعلى عكس ذلك قضى بأن نقل المراسل الصحفى الخارجى إلى إدارة الإعلانات بالمؤسسة يعد تغييراً جوهرياً لأن عمل مندوب الإعلانات ليس من الأعمال الصحفية.[3] ويعتبر تغييراً جوهرياً تكليف رئيس الحلوانية الذى يشرف على جميع العمال فى عملهم بعملية تقطيع الحلوى ووزنها وهو عمل أحد العمال الذى كان يشرف عليهم.[4]

٣- التعديل فى زمان ومكان أداء العمل:

الأصل هو أن يلتزم العامل بأداء العمل فى ظروف الزمان والمكان المتفق عليها فى العقد. ويمكن الاتفاق على هذه الظروف صراحة فى العقد. ويجوز أن يكون هذا التحديد ضمنياً مستخلصاً من ظروف التعاقد وخاصة ما يتعلق منها بنوع العمل.

ويترتب على التحديد الصريح أو الضمنى لزمان ومكان العمل أنه:

أولا: لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل دون رضاه بأداء العمل فى زمان أو مكان مغاير لما تم الاتفاق عليه، ويجوز للعامل الامتناع عن تنفيذ هذا التكليف، دون أن يستطيع صاحب العمل ملاحقته بالجزاءات التأديبية بحجة إخلاله بشروط العقد.

ثانيا: لا يجوز للعامل الامتناع عن أداء العمل فى الزمان أو المكان المحدد فى العقد، كأن يمتنع حارس ليلى عن العمل ليلاً مطالباً بالعمل نهاراً.

---

(١) نقض ١٩٦٨/١٢/٤ البكرى جـ٢، ص ١٤.
(٢) نقض ١٩٧٦/١٢/٢٦ الهوارى جـ٢، ص ١٩.
(٣) نقض ١٩٨٠/٣/١ س ٣١، ص ٦٦٧.
(٤) شؤون عمال القاهرة ١٩٦٣/٣/٢١ الفكهانى جـ٨، ص ٥٠.

يشكل هذا الامتناع إخلالاً بالتزامه المتفق عليه مما يجيز ملاحقته بالجزاء التأديبي الذى قد يصل إلى حد إنهاء العقد لوجود ما يبرره.

أما إذا لم يتضمن العقد تحديداً صريحاً أو ضمنياً لزمان أداء العمل أو مكانه، فإنه يجوز لصاحب العمل تحديد ذلك وإجراء التغيير اللازم لمصلحة العمل وحسن سيره، وذلك إستناداً إلى سلطته فى إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها.

ولكن يشترط فى ممارسة هذه السلطة أن لا تنطوى على قصد الإساءة للعامل أو مخالفة القانون، فلا يجوز تكليف العامل بأعمال تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل أو تكليف المرأة بعمل خارج أوقات عمل النساء القانونية. ويجب أن لا يؤدى التغيير إلى الانتقاص من أجر العامل أو المساس بحقوقه المكتسبة.(1)

ولذلك قضى بأن لصاحب العمل تنظيم وقت العمل اليومى طبقا لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ومن ثم فله تحديد الترتيب الزمنى للساعات الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية،(2) وله أن يحدد يوم الغلق الأسبوعى.(3) وتحويل العامل من وردية الليل إلى وردية النهار.(4) وله العدول عن الأذن للعمال المسيحيين ببدء العمل فى العاشرة من صباح الأحد، إذا اقتضى العمل ذلك، وخلا عقد العمل من نص مانع.(5)

وإذا كان العمل قد جرى فى المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من الحد القانونى وقرر صاحب العمل زيادتها إلى الحد الأقصى القانونى، ولم يمنعه فى ذلك نص فى عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق،(6) وليس للعمال المطالبة بأجر إضافى عن الساعات الزائدة عن النظام السابق.

---

(1) إسماعيل غانم، ص ٢٤٥.
(2) نقض ١٩٨٠/٤/١٥ الهوارى جـ٤، ص ٩١.
(3) نقض ١٩٦٠/١٢/٨ طعن ٥٧٧ س ٢٥ق.
(4) نقض ١٩٨١/١١/٢٩ الهوارى جـ٥، ص ٨٩.
(5) نقض ١٩٧٣/٥/٥ الهوارى جـ١، ص ١٧٧.
(6) نقض ١٩٦٩/٣/١٢ الهوارى جـ ١ ص ١٧٢.

ويجوز نقل العامل من المركز الرئيسى إلى أحد فروع المنشأة أو من فرع إلى آخر، طالما لا يوجد نص فى العقد يمنعه من ذلك، وطالما أن هذا النقل يقتضيه صالح العمل فى المنشأة، ولا يقصد به الإساءة إلى العامل، ويصلح المكان الجديد لتمكين العامل من أداء العمل الذى يلتزم به، ولا يترتب على النقل تغيير غير جائز فى نوع العمل ولا انتقاص من الأجر أو تخفيض من الوظيفة.(١)

ويتوافر سوء النية إذا كان المكان الذى نقل إليه العامل غير مرخص له بالعمل. لذلك نقضت محكمة النقض حكماً قضى بعدم مشروعية إمتناع العامل عن تنفيذ أمر نقله إلى محل آخر تابع لصاحب العمل ولكن غير مرخص بمزاولة المهنة فيه وهى مهنة صناعة النظارات الطبية وتجهيزها.(٢)

٤- النقل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة:

تنص المادة ٦٩٦ مدنى على أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكن يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل.

يقرر النص لصاحب العمل سلطة نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله إذا ما اقتضت مصلحة العمل ذلك، ولو لم يرتكب العامل أى خطأ. ومن أمثلة النقل الأقل ملاءمة نقل العامل إلى منطقة نائية أو إلى عمل أقل من الناحية الأدبية البحتة أو إلى عمل يقتضى جهداً زائداً عن جهد العمل الأصلى.

وتكثر تطبيقات القضاء بالنسبة للنقل إلى عمل أقل ميزة. فقد قضى بأن "لصاحب العمل السلطة فى إتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا

---

(١) نقض ١٩٧٧/٢/٢٠ س٢٨، ص ٤٨٦.

(٢) نقض ١٩٨٢/٦/٢ طعن ٧٥٢ س٤٢ ق.

التنظيم إلى إنتقاص فى عمولة العاملين لديه طالما أن هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد. وإذ كان الحكم المطعون فيه قد قرر أن الشركة إرتأت لحاجة العمل بها تعزيز الفرع التابع لها بموظف آخر مع الطاعن مما أدى إلى إنتقاص نصيبه فى العمولة مستنداً فى ذلك إلى أسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير المنتدب فى الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون".(١)

وقضى بأنه يجوز للشركة نقل العامل من وظيفة يستحق فيها مكافأة إنتاج إلى جانب أجره الثابت، إلى وظيفة جديدة غير مقرر لها تلك المكافأة، يكون النقل هنا مشروعاً طالما إقتضته مصلحة العمل ولم يثبت ثمة تعسف فى إجرائه.(٢)

لا شك أن التعديل السابق هو من صميم التعديل الجوهرى للعمل، فكيف يجيز المشرع ذلك خلافاً للقاعدة السابقة المقررة فى قانون العمل؟

تجيب محكمة النقض على ذلك بقولها: من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا إستبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد عبء إثباته.(٣)

وقضت بأنه لا تثريب على رب العمل إذا نقل المدعى من رئيس للقسم الطبى إلى طبيب نظراً لعدم الكفاية التى إستبانها صاحب العمل.(٤)

وقضت بأن نقل الموظف إلى محافظة الجيزة فى مركز أقل ميزة لا يعد عملاً تعسفياً إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك بأن رأت الشركة إبعاد الموظف عن محل عمله بالقاهرة والذى ارتكب فيه الفعل الذى جوزى عليه بتتريل وظيفته إلى الوظيفة الأدنى، وعندما ألغى جزاء التتريل أعيد الموظف إلى القاهرة.(٥)

---

(١) نقض ١٩٧٧/٢/٢٠ س٢٨ ص ٤٨٦.
(٢) نقض ١٩٨٢/٦/٢ طعن ٧٥٢ س ٤٢ق.
(٣) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ س١٦، ص ٥٦٤.
(٤) نقض ١٩٧٠/٤/١٥ س٢١، ص ٦٣٠.
(٥) نقض ١٩٨١/١٢/١٤ طعن ٥٢٨ س ٤٦ق.

يتضح من ذلك أن من سلطة صاحب العمل التنظيمية نقل العامل إلى مركزه أقل ميزة أو ملاءمة وذلك إستناداً إلى تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له ولا يحده فى ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متنكباً وجه المصلحة العامة التى يجب أن يتغياها إلى باعث أخر لا يمت لها بصلة.[1]

فالنقل هنا يتعلق بكفاية العامل، وعدم الكفاية لا تعتبر فى حد ذاتها خطأ تأديبياً، إلا أنها مبرراً لنقل العامل إلى مركز أقل يتناسب مع قدراته، حيث تقتضى ذلك مصلحة العمل وإذا رفض العامل قرار النقل كان لصاحب العمل الحق فى إنهاء علاقة العمل.[2] أما فى حالة ثبوت كفاية العامل فأنه لا يجوز نقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة، وإلا كان ذلك عملاً تعسفياً لا تقتضيه مصلحة المشروع ولا تبرره.[3]

ويقع على عاتق العامل عبء إثبات أن النقل قد تم بدون وجه حق. ويراقت القضاء وجه التعسف فى النقل.

ولذلك قضى بأنه "لما كان الحكم المطعون فيه قد استظهر التعسف فى نقل العامل مما إستخلصه من الظروف التى أحاطت بإصدار قرار النقل وملابسات الندب السابقة عليه والتى من شأنها أن تؤدى إلى ما رتبه الحكم عليها وكان تقدير القرائن المطروحة فى الدعوى وإستنباط الواقع منها هو من إطلاقات قاضى الموضوع يستقل بتقديره فيها ما لم يخرج عما يؤدى إليه مدلولها، فإن ما يثيره الطاعنان فى هذا الشأن لا يعدو كونه مجرد جدل موضوعى فى تقدير محكمة الموضوع للأدلة بغية الوصول إلى نتيجة غير التى أخذت بها المحكمة وهو ما لا يجوز أمام محكمة النقض.[4]

---

(١) نقض ١٩٨٥/١/٢٧ طعن ٩١٥ س٥٠ ق.
(٢) نقض ١٩٦٨/١٢/٤ الهوارى جـ١ ص ٢٠٢.
(٣) Cass. Poc. 10 fev. 1993. C. soc 1993 16.
(٤) نقض ١٩٨٤/٢/٦ طعن ١٧٦١ س ٥٣ ق.

٥- تغيير العمل للتطور التقنى:

يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة.[1]

٦- تغيير العمل لأسباب اقتصادية:

فى حالة الغلق الكلى أو الجزئى، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب الاقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو أن يختلف عن عمله الأصلى، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦: ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.[2]

الفرع الثانى

أداء العامل للعمل لنفسه مع بذل العناية المعتادة

يلتزم العامل بأن يؤدى العمل بنفسه والواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية

---

(١) م٧٦ أ عمل.

(٢) م ٢٠١ عمل.

والجماعية وأن ينجزها فى الوقت المحدد. وأن يبذل فى تأديتها من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.[1] يتضح مضمون هذا الالتزام فى عدة أوجه:

(أ) ضرورة أداء العمل بنفسه :

الأصل أن التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصى، ذلك أن شخصية العامل وصفاته وكفاءته محل إعتبار فى العقد ويعول عليها صاحب العمل فى تنفيذ العمل المتفق عليه، ومقتضى ذلك أن الوفاء بهذا الالتزام يجب أن يكون من نفس المدين به وهو العامل. ويترتب على ذلك عدة نتائج:

١- يجب على العامل أداء العمل المحدد فى العقد بنفسه، وليس له أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه، وليس له أن يستعين بغيره فى القيام بالعمل. ويعتبر ذلك تطبيقاً للقواعد العامة فى الالتزام بعمل حيث لا يجوز تنفيذ العمل بواسطة الغير وضد إرادة الدائن، ذلك أن شخصية العامل وكفاءته محل إعتبار جوهرى فى إبرام عقد العمل. ومن ثم فإنه يكون لرب العمل الحق فى رفض هذا الأداء الكلى أو الجزئى من شخص أخر غير العامل.

٢- لا يستطيع صاحب العمل إلزام العامل بإحلال غيره محله إذا إستحال عليه تنفيذ التزامه. وينفسخ عقد العمل عند وجود أى سبب قاهر يمنع العامل من الاستمرار فى العمل، كما فى حالة المرض الطويل.[2]

٣- ينقضى العقد بوفاة العامل، حيث يعتبر موت العامل سبباً لانفساخ عقد العمل وإنتهائه،(٣) ولا ينتقل إلى ورثته، فهم لا يحلون محل العامل فى تأدية العمل الذى كان ملزماً به، ولا يستطيع صاحب العمل إلزامهم بتأديته.

---

(١) ٦٨٥/ ١ مدنى، ٥٦ عمل.

(٢) م ٦٩٧ مدنى.

(٣) م ٦٩٧ مدنى، ١٢٣ عمل.

٤- أما شخصية صاحب العمل فليست، فى الأصل، محل اعتبار فى إبرام عقد العمل، ومن ثم فإن العقد لا ينفسخ بوفاة رب العمل، ويجوز حوالة حقوق صاحب العمل قبل العامل إلى الغير بمقتضى تصرف فيما بين الأحياء. أما إذا تبين من ظروف التعاقد أن شخصية رب العمل كانت محل اعتبار فى إبرام العقد، فإن العقد ينفسخ بوفاته، ولا تجوز حوالة حقه إلى غيره بغير موافقة العامل.

ولكن الطابع الشخصى لالتزام العامل لا يتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على ما يخالفه بما يترتب عليه من نتائج، ويسمح للعامل، حينئذ، بتكليف غيره أو الاستعانة به فى القيام بالعمل المطلوب منه.

ولكن نفى الاعتبار الشخصى لا يفُترض بل لابد من إتجاه إرادة الأطراف إلى إستبعاده، أو يجرى العرف بالخروج عليه، فيجوز للعامل الاستعانة بغيره فى حدود ما يسمح به العرف والعادات المتبعة، كما هو الحال بالنسبة للعامل الزراعى والبواب الذى يستعين بغيره فى القيام بأعمال النظافة فى الأماكن المشتركة بالمبنى.

والقاعدة أن العامل يكون مسؤولاً عن عمل نفسه وعن عمل الشخص الذى يحل محله أو يستعمله أو يستعين به، لأن هذا الغير يتبع، عادة، العامل، ما لم يتبين من الظروف موافقة صاحب العمل على أن يكون الغير فى تبعيته أى يصبح عاملاً لديه، هنا توجد علاقة عمل مباشرة بين الغير وصاحب العمل ولو أعطى العامل حرية إختيار المساعد له.[1]

(ب) بذل العناية المعتادة:

يجب على العامل أن يبذل فى أداء العمل المتفق عليه عناية الشخص المعتاد،[2] وذلك طبقا للقواعد العامة فى تنفيذ الالتزامات بشأن تحديد درجة

(١) Camerlynck, op, cit. P 235.

(٢) م ٦٨٥ مدنى، ٥٦ عمل. جمال زكى ص ٤١٢.

العناية المتطلبة من العامل فى أدائه لعمله. تبنى المشرع المبدأ العام فيما يتعلق بدرجة العناية المتطلبة لتنفيذ الالتزام بعمل.

مؤدى ذلك أن سلوك العامل فى تنفيذ العمل يقاس بمعيار السلوك العادى، وعلى هذا فإن من حق صاحب العمل أن يستلزم من العامل أن يبذل فى تأدية عمله من العناية ما يبذله العامل العادى من فئة العمال التى ينتمى إليها بدرجته وكفاءته وخبرته. ويتحدد العامل العادى بأنه عامل من نفس درجة مهارة العامل ويبذل العناية الحرفية المعتادة، بحيث لا يُطلب أن يكون أشد حرصا، ولا يقبل منه النزول دون هذا المستوى، وإلا تعرض للمسؤولية قبل صاحب العمل، ويمكنه مطالبته بالتعويض عن الضرر الذى أصابه من جراء ذلك. بل أن العامل يمكن أن يتعرض لإنهاء عقده، فى حالة سوء أداء العمل، إستناداً إلى عدم الكفاءة الحرفية أو المهنية.

ويجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على أن تكون العناية المطلوبة من العامل أخف أو أشد من عناية الشخص المعتاد، فقد يتضح من ظروف التعاقد والقرائن المحيطة به أن صاحب العمل قد تطلب من العامل عند إبرام العقد درجة أعلى من العناية، وقد يستشف ذلك من إرتفاع الأجر المتفق عليه ودرجة المؤهل أو الكفاية الشخصية للعامل. وقد يتضح من التعاقد مع عامل عن بينة من قلة كفاءته المهنية أو إهماله أنه يكتفى منه عناية أقل من العناية المعتادة.

ويجوز، طبقا للقواعد العامة، الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية عن خطأ العامل اليسير دون الخطأ العمد أو الجسيم. ولكن التساؤل يثور عما إذا كان يكفى لانعقاد مسؤولية العامل توافر أى خطأ فى جانبه، أم يجب أن يكون الخطأ جسيماً.

تقضى القواعد العامة بقيام مسؤولية العامل إذا ارتكب خطأ ترتب عليه الإضرار بصاحب العمل، ولا محل لاشتراط درجة معينة من الجسامة فى الخطأ لانعقاد المسؤولية، ولكن تقدير الخطأ ينبغى أن يتم على ضوء الظروف الخارجية التى تحيط بالعامل فى أداء العمل، وتحديد ما إذا كان الضرر ناجماً على خطأ العامل وحده أم بالاشتراك مع آخرين. مؤدى ذلك إن درجة

الخطأ لا تؤثر على مسؤولية العامل إلا أنها تؤثر فى الجزاء الموقع عليه، فالخطأ الذى يبرر الفصل المشروع هو الخطأ الجسيم.

(ج) الاحتفاظ والارتقاء بمستوى المهارة :

يجب على العامل أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقنى فى المنشاة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.[1]

يجب على العامل أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته، وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التى يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفى حدود الإمكانيات المتاحة.

يجب على العامل الحفاظ على مستوى كفاءته التى أختير على أساسها بل والعمل على الإنماء المستمر لمهارته المهنية. ولكن واجب إنماء المهارة يدخل فى إطار إطاعة أوامر صاحب العمل والعمل بتوجيهاته، وفى حدود الإمكانيات التى يوفرها للعامل وبما ينظمه من برامج ودورات. ومخالفة العامل لهذا الواجب تعد إخلالاً بالتزام جوهرى يستتبع مسئوليته التأديبية وقدرة صاحب العمل على فسخ العقد أو إنهاءه بغير مسؤولية عليه.

ويستقر قضاء النقض على أن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا إستبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه وعلى من يدعى صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد عبء إثباته. ومن ثم فإن عدم صلاحية العامل للنهوض بأعباء وظيفته كمفتش إدارى يعتبر مأخذاً مشرعاً لإنهاء علاقة العمل.[2]

---

(١) م ٥٦/ ك عمل.

(٢) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ س ١٦ ص ٥٦٤.

(د) الالتزام بتعليمات السلامة والصحة المهنية:

يجب على العامل تنفيذ كافة التعليمات الخاصة بوسائل السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل التى تكفل الوقاية من أضرار ومخاطر العمل. وتجد هذه التعليمات مصدرها فى لوائح العمل وعقد العمل الفردى وعقد العمل الجماعى والقرار الوزارى.

وتعد مخالفة العامل لتلك التعليمات إخلالاً بالتزام جوهرى يستوجب مسئوليته التأديبية، ويجيز فصل العامل بغير مسؤولية على صاحب العمل، وذلك بشرط إنذار العامل كتابة وأن تكون التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر.(١)

(هـ) محافظة العامل على أشياء وأدوات العمل

يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء الخاصة بالعمل. وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم أن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد.(٢)

يدخل فى ذلك كل من الأدوات والآلات التى تسلم للعامل ليعمل بها، والمواد الأولية التى توجد تحت تصرفه لتصنيعها، والمواد المصنوعة التى تظل فى حراسته. ولا يقتصر التزام العامل فى المحافظة على هذه الأشياء بل ينبغى أن يستخدمها فقط لغرض العمل وفى الأماكن والأوقات المسموح فيها.

والقاعدة أن التزام العامل فى هذا المجال هو التزام ببذل عناية، وهو فى ذلك يلتزم بأن يبذل فى ذلك مستوى عناية العامل العادى. ويعتبر العامل مخلاً بالتزامه إذا تسبب بخطئه فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات العمل، ونفس الحكم إذا قام باستخدام هذه الأشياء فى الأغراض الشخصية.

---

(١) م ٦٩ عمل.

(٢) م ٥٦/د عمل.

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات تقصير العامل فى المحافظة على الأشياء الخاصة بالعمل.

ويترتب على إخلال العامل بالتزامه تعرضه للمسؤولية التأديبية والتزامه بتعويض صاحب العمل عن الضرر الناشئ عن ذلك، بل ويجوز لرب العمل أن يقتطع المبلغ اللازم نظير ذلك من أجر العامل بالشروط التى رأيناها من قبل. بل أن الخطأ الجسيم من العامل فى هذا المجال يجيز فصله بغير مسؤولية على صاحب العمل.

المطلب الثانى

إطاعة أوامر صاحب العمل

يجب على العامل تنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ واجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو لم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر.(١)

يلتزم العامل بالخضوع لأوامر صاحب العمل فيما يتعلق بتنفيذ العمل تحت إشرافه وتنظيمه. ذلك أن صاحب العمل يتمتع، داخل المشروع بسلطة الإدارة والتنظيم والإشراف، وله سلطة وضع لائحة العمل وإصدار المنشورات والقرارات التى يوجهها للعاملين.

ونعرض، فى هذا المقام، لأساس سلطة صاحب العمل فى الإدارة، وسلطته فى الإدارة والتنظيم والإشراف، وسلطته فى وضع لائحة العمل.

الفرع الأول

أساس سلطات صاحب العمل

انقسم الفقه بصدد تأسيس سلطة صاحب العمل فى الإدارة وإصدار الأوامر واللائحة. يمكن إجمال ذلك فى نظريتين، وظهور إتجاه وسط بينهما.

---

(١) م ٥٦/ ب عمل.

(أ)- الأساس التعاقدى :

ذهب البعض إلى أن سلطات صاحب العمل تجد أساسها فى عقد العمل. فالعامل عندما يدخل فى العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل يقبل الخضوع لسلطته الآمرة وللائحة الداخلية والجزاءات التأديبية. فبمقتضى العقد يضع العامل نشاطه تحت إمرة صاحب العمل وإدارته. وأن عقد العمل يفرض تبعية العامل لرب العمل فى شأن العمل المتفق عليه.

وتعتبر لائحة العمل مجرد إتفاق تبعى مكمل لعقد العمل، وتستمد منه قوتها الملزمة. أن نصوص اللائحة، هى بنود عقدية إقترحها صاحب العمل وقبلها العامل. هذا الرضاء يكون صريحاً، فى بعض الأحيان، ويكون ضمنياً، فى أغلب الحالات، يستخلص من عدم اعتراض العامل على اللائحة.

يتسم هذا الاتجاه بالطابع الفردى، وهو النظرية التقليدية التى ولدت فى ظل النظام الرأسمالى الحر، حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إنشاء وتنظيم وإنهاء علاقة العمل، وله السلطة التقديرية فى إدارة المشروع بوصفه المالك له. فحقوق وديون المشروع تدخل فى ذمته المالية، ويلتزم العمال بتبعيته طبقا للعقد المبرم معه. مؤدى ذلك أن السلطة الآمرة تكمن فى الحقوق التى يتمتع بها صاحب العمل بوصفه المالك للمشروع وفى العقد الذى أبرمه مع عماله.

ويترتب على هذا التصوير إعتبار لائحة العمل شريعة المتعاقدين فهى تلزم صاحب العمل والعمال، ويتقيد بها القاضى فلا يستطيع تعديلها، وليس لمحكمة النقض مراقبة محكمة الموضوع فى تفسير بنودها طالما كان التفسير غير منحرف عن مدلول أحكامها.[1]

(ب) الأساس التنظيمى :

يرى هذا الاتجاه أن المشروع ما هو إلا مجتمع صغير فى حاجة إلى قانون ينظمه ويحقق أغراضه، ولابد من وجود قواعد تنظم سلوك أفراده.

---

(١) Savatier et Rivero, Droit du travail, p 185.

وصاحب العمل هو مالك المشروع الذى يتحمل مخاطرة ومسؤولياته، ومن ثم فهو صاحب السلطة الرئاسية فيه، ويتولى، بالتالى، سلطة التشريع، وسلطة الإدارة والأمر، وسلطة التأديب.

يؤسس هذا الرأى سلطة صاحب العمل على وصفه كرئيس للمشروع، وهو مجتمع يقوم الترابط الكامل بين أفراده، وتستند علاقات العمل إلى هذا الترابط المعمول به فيه، فالعقد مجرد شرط لانضمام العامل إلى عضوية مجتمع المشروع وخضوعه لنظامه وقانونه الذى تمثله لائحة العمل.

ويترتب على هذا التصوير أن تطبيق اللائحة يتوقف على الإشهار عنها واستيفاء إجراءات العلانية، ويكون لمحكمة النقض بسط رقابتها على تفسير المحاكم للائحة، ويخضع إصدار اللائحة إلى قيود يفرضها القانون وإلى رقابة إدارية وقضائية، ويخضع جميع العمال للائحة أيا كان وقت إنضمامهم للمشروع، وأخيراً فإن سلطات صاحب العمل لا تمارس إلا لمصلحة المشروع.

(ج) الاتجاه الحديث:

يذهب الاتجاه الحديث إلى الجمع بين الأساس التعاقدى والأساس التنظيمى نظراً لصعوبة تأسيس سلطة صاحب العمل على الفكرة العقدية أو اللائحية وحدها.[1]

أن سلطة رب العمل تمارس من أجل مصلحة المشروع، وتلك السلطة هى مجرد تطبيق لظاهرة علمية موجودة فى أى جماعة أو مجتمع منظم، وترتبط بالضرورات الفنية اللازمة لحسن تنظيم العمل. أن السلطات التى يتمتع بها صاحب العمل توجد دائماً داخل أى جماعة أو مجتمع منظم، وترتبط بالضرورات الفنية اللازمة لحسن تنظيم العمل. أن السلطات التى يتمتع بها صاحب العمل توجد دائماً داخل أى مجتمع وهى ضرورة لتنظيم العمل وحسن سير المشروع.

---

(١) L. Caen, D. du travail, p. 147.

فالمشروع مجتمع منظم يقوم على التدرج الرئاسى الذى يتمتع فيه المدير المسؤول بعدة سلطات: سلطة الإدارة، وسلطة إصدار اللوائح والقرارات التنظيمية، والسلطة التأديبية.

ولكن العامل لا يدخل فى نطاق سلطة صاحب العمل إلا عن طريق إبرام عقد العمل، ومن ثم فإن الالتزام بالخضوع لهذه السلطة ينبع من العقد. فلا يمكن لصاحب العمل ممارسة سلطاته على عماله ويضعها موضع التنفيذ إلا عن طريق عقد العمل.

أما عن لائحة العمل فإنها تتضمن نوعين من الأحكام :

أولا: الأحكام التى تتناول المسائل التنظيمية للعمل وتحدد المخالفات والجزاءات التأديبية. تتسم هذه الأحكام بالطابع التنظيمى، وتتعلق بسير العمل فى المشروع، وتحقيق النظام، وتوفير الشروط الصحية ووسائل الوقاية من أخطار العمل، وتحديد أوقات وفترات الراحة. تتأسس هذه الأحكام على سلطة صاحب العمل فى إدارة مشروعه واتخاذ اللازم نحو حسن سيره، وله حرية تقديرها وتعديلها دون تحرى رضاء العامل. ويتقيد صاحب العمل فى ذلك بما يفرضه القانون من قواعد وأن يتغيا مصلحة العمل، وهو خاضع للرقابة الإدارية والقضائية على السواء.

ثانيا: الأحكام المكملة لعقد العمل، ويتعلق موضوعها بتنظيم تفصيلات الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، مثل البنود المتعلقة بالأجر ومهلة الأخطار والأجازات، وهى أحكام ذات طبيعة عقدية تستمد قوتها الملزمة من رضاء العامل بها صراحة أو ضمناً. ويتمتع صاحب العمل بحرية تحديدها بشرط مراعاة الحدود التى يسمح له فيها المشرع بذلك، وبشرط عدم المساس بمضمون العقد المبرم مع العامل.

الفرع الثانى

سلطة الإدارة والتنظيم والإشراف

نعرض لمضمون سلطة الإدارة ثم نبين نطاق هذه السلطة وقيود ممارستها.

(أ) مضمون سلطة الإدارة

استقر القضاء على أن صاحب العمل يملك سلطة تنظيم إدارته على الوجه الذى يراه كفيلا بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته فى هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد فى الإساءة إلى عماله.(١) وسلطة رب العمل فى تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليها.(٢) وتتضح أبعاد تلك السلطة فى عدة مجالات من خلال قضاء محكمة النقض:

١- **تغيير أو تعديل الآلات:** "قيام رب العمل بإجراء تعديل فى آلات المصنع والأصناف المنتجة هو تنظيم للمنشاة يملكه بغير معقب، ولا يعتبر تغييراً فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية يخول العمال الحق فى المطالبة بزيادة فئات الأجور المتفق عليها".(٣)

٢- **تضييق النشاط وإنهاء العقود:** من سلطة رب العمل تنظيم منشأته وإتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته فى ذلك تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليها، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل أخر.(٤)

ولصاحب العمل السلطة فى تنظيم منشأته باعتباره أن المالك لها والمسؤول عن إدارتها ولا معقب على رأيه إذا رأى، لأزمة إقتصادية ظهر

---

(١) نقض ١٩٦٠/١٢/٨ س١١ ص ٦٤٤.

(٢) نقض ١٩٦٦/٤/٦ س١٧ ص ٨٢١.

(٣) نقض ١٩٦٥/٥/٢٦ س ١٦، ٦٢٤.

(٤) نقض ١٩٦٧/١٢/١٥ س ١٨ ص ٣٥٧.

أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به، تضييق نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية تبعاً لذلك فى إتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة لتوقى الخطر الذى يهدده والمحافظة على مصالحة المشروعة.(١)

٣- **تنظيم أوقات العمل:** لرب العمل بمقتضى سلطته فى الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومى طبقاً لحاجة وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذى يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون.(٢)

وقد نظم المشرع ساعات وأيام العمل والراحة الأسبوعية ووضع حداً أقصى لساعات العمل وأجاز لصاحب العمل، عدم التقيد بهذه الأحكام فى أحوال معينة أوردها على سبيل الحصر يكون له فيها أن يكلف العامل بالعمل ساعات إضافية، وإعتبر اشتغال العامل فى غير ساعات وأيام العمل التى ألزمه القانون بها عملاً إضافياً.(٣)

٤- **تعديل الأجور والتمييز فيها:** يجوز لصاحب العمل أن يميز فى الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، ولا يجوز التحدى فى هذا الشأن بقاعدة المساواة بين العاملين لسلب صاحب العمل حقه فى تنظيم منشأته، فضلا عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة وإنما هى مشروطة بتماثل الأعمال والظروف منعاً من التفرقة التحكمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة إلا عند التساوى فى الظروف.(٤)

ولكن لا يجوز لصاحب العمل أن يتذرع بحقه فى تنظيم منشاته ليعدل بإرادته المنفردة من طريقة تحديد الأجر بما يؤدى إلى خفض أجور

---

(١) نقض ١٩٨٩/٢/١٣ طعن ٣٦ س ٥٣ ق.
(٢) نقض ١٩٧٠/٤/١٥ س ٢١ ص ٦٣٠. وتنص المادة ٥٦/ عمل على أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
(٣) نقض ١٩٨٧/١٢/١٣ طعن ٤٦٦ س ٥٢ ق.
(٤) نقض ١٩٨٦/١٢/١٥ طعن ٢٨ س ٥١ ق.

عماله. وله قانوناً أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج، ولا يترتب عليه تخفيض أجور العمال.(١)

وبما لرب العمل من سلطة تنظيم منشأته وإتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، فإنه يسعه ويكون له، تعديل الأوضاع المادية لمختلف الخدمات التى تؤديها وإعادة توزيعها على عماله ومستخدميه وتحديد إختصاصات كل منهم بما يتفق مع صلاحيته وكفايته ومؤهلاته طالما أنه لا يمس أجورهم ومراكزهم الأدبية.(٢)

ولصاحب العمل السلطة فى إتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشأته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا التنظيم إلى إنتقاص فى عمولة العاملين لديه طالما أن هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد.(٣)

٥- تقدير كفاية العامل ونقله أو ترقيته: من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا استبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل عقد العمل أو إنهائه، وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد عبء إثباته.(٤) ومن سلطة كذلك أن يكلف العامل عملا أخر غير المتفق عليه، لا يختلف اختلافا جوهريا، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهى علاقة العمل.(٥)

---

(١) نقض ١٩٨٢/٢/٢٠ طعن ٢١٠ س ٤٣ ق.

(٢) نقض ١٩٦٧/٣/١٥ س ١٨، ص ٦٣٦.

(٣) نقض ١٩٧٧/٢/٢٠ س ٢٨ ص ٤٨٦.

(٤) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ س١٦، ص ٥٦٤ سلطة صاحب العمل فى تنظيم منشأته ونقل العامل فى أى وقت. شرطه. أن يكون لمصلحة العمل. ليس للعامل أن يتشبث بالبقاء فى وظيفة معينة أو بالعمل فى مكان معين طالما نقل إلى وظيفة تعادل وظيفته فى الدرجة والمرتب. علة ذلك. رفضه النقل فى هذه الحالة. أثره. لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل. (الطعنان رقما ١٨:٦، ١٨٦٥ لسنة ٧٢ ق – جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٤.

(٥) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧، ص ٤٠١.

ومن غير الجائز أن يفرض العامل قصراً على رب العمل فى وظيفة معينة على الرغم منه. لأن ذلك من شأنه أن يخل بما له من سلطة فى تنظيم منشأته باعتباره مسؤولاً عن إدارتها وهو ما لا يتأتى إذا أجبر على تشغيل عامل فى وظيفة يرى أنه غير كفء لها.[1]

لرب العمل **تكليف العامل بالعمل الذى يصلح له**، ويحتاج إليه فى تنظيم العمل بالمنشأة، مادام أنه لم يقصد الإضرار به.[2] وله **نقل العامل** فى أى وقت طالما إقتضت مصلحة العمل ذلك، وليس للعامل أى حق فى البقاء فى جهة معينة أو وظيفة بعينها ضد مصلحة العمل، ويسرى قرار النقل إلا أن يثبت العامل أنه أفتقد مقوماته القانونية لعدم إستيفاءه الشروط والأوضاع المقررة ثم دون ما يبرره من مقتضيات العمل ودواعيه، أو بقصد الإساءة إلى العامل أو ستراً لجزاء تأديبى.[3]

المقرر أن لصاحب العمل بما له من سلطة تنظيم المنشأة أن يقصر **الترقية** على منطقة عمل واحدة داخل الوحدة الاقتصادية وذلك فيما بين الأعمال التى تتماثل فى طبيعتها وتحتاج إلى تأهيل معين وخبرة متميزة.[4]

الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على جهة العمل أن تجريها متى حل دوره فى الترقية واستوفى شروط شغل الوظيفة الأعلى، بل هى صاحبة الحق فى تقدير الوقت المناسب لإجرائها حسابات تقضى به المصلحة العامة ولا إلزام عليها فى شغل الوظيفة الخالية فى تاريخ معين.[5]

منح المشرع مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية سلطة تقديرية يضع بمقتضاها الضوابط والمعايير للترقية بحسب ظروف الوحدة التى يديرها

---

(١) نقض ١٩٧٣/١٢/٢٤ س ٢٤ ص ١١٣٠.
(٢) نقض ١٩٨٩/٦/٢٥ طعن ٧٥٧ س ٥٤ق.
(٣) نقض ١٩٨٩/١٠/٣٠ طعن ٨٧٦ س ٥٤ ق.
Cass. Soc. 10 mars 2004, Bull. N. 84.
(٤) نقض ١٩٩٠/١/٢٩ طعن ١٩٦٩ س ٥٥ ق.
(٥) نقض ١٩٩٠/٣/٤ طعن ١٨٦٢ س٥١ ق.

وطبيعة نشاطها ما دامت غير مجانية للقانون وعامة التطبيق وتهدف إلى رعاية الصالح العام.(١) كما منح جهة العمل وحدها حق اختيار الأصلح ولا يحدها فى ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا خرجت عن هذه المعايير والضوابط وتنكبت وجه المصلحة العامة التى يجب أن تتغيّاها إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة.(٢)

لما كانت رقابة القضاء على تقارير الكفاية لا يصح أن تجاوز التقرير ببطلانها أو عدم الاعتداد بها إذ لا يجوز للقضاء أن يقيم نفسه محل جهة العمل فى تقدير كفاية العامل أو تعديلها، ومن ثم فإنه ما كان يسوغ لمحكمة الاستئناف، بعد أن خلصت إلى بطلان تقرير المطعون ضده، أن تقضى بتعديل درجة كفايته وما يترتب على ذلك من فروق مالية وكان عليها أن تقف عند حد القضاء ببطلان التقرير.(٣)

(ب) نطاق سلطة الإدارة وقيود ممارستها

يلتزم العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المكلف به أو الذى يدخل فى وظيفته. لا يقتصر الالتزام بالطاعة على الأوامر والتعليمات الصادرة من رب العمل شخصياً. بل يمتد ليشمل كل ما يصدر عن نوابه ووكلائه وممثليه المفوضين فى إدارة العمل والإشراف عليه، وذلك كمدير المصنع أو رئيس العمال، كل منهم فى حدود الاختصاص الموكول إليه.

ولكن سلطة صاحب العمل فى الإدارة وما يقابلها من التزام العامل بالطاعة ليست مطلقة، بل تتحدد بضوابط معينة:

١- الحياة الخاصة للعامل: تثبت سلطة رب العمل على العامل فى إطار العمل الذى يقوم به لحسابه، وتقف هذه السلطة فى الإشراف

(١) نقض ١٩٩٠/٥/٢٤ طعن ١٦٢١ س٥٦ ق.
(٢) نقض ١٩٩١/١١/١٨ طعن ٨٢٥ س٥٩ ق.
(٣) نقض ١٩٩١/١١/٢٥ طعن ١٨٠٦ س٥٥ ق.

والرقابة خارج هذا الإطار، فليس لصاحب العمل إصدار أوامر أو توجيهات تتعلق بحياة العامل الشخصية أو الخاصة أو سلوكه الخارجى،[1] طالما كان قائماً بتنفيذ عمله على النحو المطلوب. ولا يخضع العامل لإدارة رب العمل إلا إبان وجوده فى مكان وزمان العمل.

تتحدد سلطة الإدارة فى نطاق الحياة المهنية للعامل، ويقتصر الإشراف على العامل فى نطاق العمل وزمانه ومكانه، وليس لصاحب العمل التدخل فى الحياة الخاصة لعماله أو نشاطهم الدينى أو السياسى. ولا يجوز لصاحب العمل اقتحام خلوة العامل وتفتيش أوراقه الخاصة أو مراقبة أحاديثه.

ويجب الفصل بين الحياة المهنية للعامل وحياته العائلية، فليس لصاحب العمل أية رقابه عليها، ولا يمكن مؤاخذة العامل بسبب زواجه أو طلاقه.

ويستثنى من ذلك الأشخاص الذين يقومون بأعمال تستوجب إعتبارات شخصية وقيم أخلاقية معيّنة كالمربى ومديرى مدارس البنات، ولا شك أن سلوك هؤلاء الأشخاص خارج العمل يكون له تأثيره المباشر عليه، ومن ثم يجوز لصاحب العمل توجيه سلوك العامل الخاص خارج نطاق العمل. يحق لصاحب العمل الاعتداد بالحياة الخاصة للعامل إذا كان من شأنها التأثير فى حُسن سير العمل أو سمعته، كما لو كان من شأن ظروف الحياة الخاصة الإضرار بسمعة صاحب العمل وسمعة المشروع بصفة عامة.

٢- عدم مخالفة العقد أو القانون: تتقيّد سلطة صاحب العمل فى الإدارة بعدم مخالفة شروط العقد والقوانين الآمرة والنظام العام والآداب وأحكام عقد العمل الجماعى أو المشترك إن وجد. فالعامل لا يلزم باتباع الأوامر التى تنطوى على مخالفة القانون أو تعتبر جريمة

(١) Cass. Plen. 19 Mai, 1978, D. 1978, P. 541

جنائية. ويتقيّد صاحب العمل فى إدارته لمنشأته بما تم الاتفاق عليه فى عقود العمل الفردية أو الجماعية.(1)

ويجب من ناحية أخرى ألا يترتب على إطاعة أوامر صاحب العمل تعريض حياة العامل أو زملائه للخطر، فلا يجوز تكليف العامل بعمل به بعض المخاطر دون توفير أدوات وأجهزة الوقاية اللازمة لحمايته.

---

(1) أنظر مثالاً لذلك قضاء النقض: مؤدى نصوص المواد ٥٥،٣٢،٢٨،٢٢،١٥،١٤،٨،٧،٦ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتى أصدرها مجلس إدارتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين فى قطاع البترول أن اللائحة قد أوجبت على كل شركة من شركات القطاع العام للبترول وضع جداول توصيف وتقييم الوظائف بها بما يتضمن وصف لكل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها مستهدفة بذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعى يعتد فى الوظيفة بالدرجة المالية المقررة لها ويخضع من يعين لديها لقواعد التعيين الواردة بتلك اللائحة وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بغض النظر عن نوع إجازته العلمية أو خبرته العملية مما قد يؤهله لوظيفة أعلى من تلك التى عين عليها وقد أجازت اللائحة للشركة تحديد أجور المعينين من ذوى الخبرة بما يجاوز بداية أجر مستوى الوظيفة بقيمة العلاوة عن كل سنة من سنوات الخبرة الزائدة وبحد أقصى أربع عشرة علاوة وهو أمر جوازى للسلطة المختصة بالتعيين تترخص فيه استثناء من قواعد التعيين إذا ما رأت الإفادة من خبرة وكفاءة العامل ولازم ذلك أن يكون المناط فى تحديد أقدمية العامل والأجر المقرر للوظيفة بما ورد بقرار التعيين فلا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة فى ١٩٩٤/١١/١٣ بوظيفة طبيب بالمستوى الأول بقطاع الخدمات الطبية بالإدارة العامة للشئون الإدارية بمرتب .... بالإضافة إلى ٥٠% علاوة إضافية وحسبت له مدة خبرة سابقة مقدارها ثلاث سنوات وتم إرجاع أقدميته فى التعيين إلى ١٩٩١/١١/١٣ وهى مدة الخبرة التى اشترطتها الطاعنة للتعيين بالوظيفة حسبما ورد بالإعلان رقم .... فإنه لا يحق له المطالبة بتعديل أقدميته على خلاف ما ورد بقرار التعيين ولا إلزام على الطاعنة إن هى لم تستعمل الرخصة المخولة لها بحساب مدة الخبرة السابقة فيما زاد عن الثلاث سنوات. (الطعن رقم ٦٣٨ لسنة ٧٠ق جلسة ٢٠٠١/٤/٨.

٣- الالتزام بالقواعد التى يضعها صاحب العمل: يلتـزم صاحب العمل فى إدارته لمشروعه بالقواعد التى يضعها هـو، وتتمثـل غالباً فى لائحة تنظيم العمل. فاللائحة، كما أنها ملزمة للعامـل، تلـزم صاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيد نظام العمل فى المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم.

٤- البعد عن التعسف: إن سلطة صاحب العمل فى تنظـيم وإدارة منشأته لا تمارس إلا بقصد تحقيق مصلحة العمل والإنتاج، ولا ينبغـى إستخدامها بقصد الإساءة للعامل. ويقع على عاتق العامل إسـتناداً إلى سلطته فى الإدارة عبء إثبات التعسف فى إستعمال السـلطة أى أنهـا إستعملت بقصد الإساءة إليه. ويراقب القضاء توافر قصد الإساءة من عدمه.

وإذا اتسمت أوامر صاحب العمل بالمشروعية فإن عـدم إطاعتـها يعتبر مخالفة تأديبية يُسأل عنها العامل، كما أنها إخلال بالتزام جوهرى مـن التزامات العامل، يتعرض بسببه لتوقيع الجزاء التأديبى وتثور مسئوليته عـن الأضرار التى تحدث بسبب هذا الإخلال.

فالعامل يكون مسئولاً عن الضرر النـاجم عـن إخلالـه بتنفيـذ التعليمات التى تلقاها إذا كانت صريحة ولم يكن لديه سبب كاف فى عـدم مراعاتها، أما إذا كان لديه مثل هذا السبب ولم يكن ثمة خطـر فى التـأخير، فيلزمه أن ينبه صاحب الأمر وينتظر منه تعليمات جديدة.

وإذا اتسمت أوامر صاحب العمل بعدم المشروعية فـإن للعامـل الامتناع عن إطاعتها بغير مسئولية تأديبية عليه. فإذا أصّر رب العمل عليها مما دفع العامل إلى إنهاء عقده فإن ذلك يكون قد تم بطريق غير مبـشر مـن جانب صاحب العمل وعلى مسئوليته.

الفرع الثالث

لائحة تنظيم العمل والجزاءات

(أ) مفهوم

يجرى العمل فى المنشآت على وضع لائحة النظام الأساسى للعمل، ويُطلق عليها لائحة العمل أو اللائحة الداخلية. وهى الإطار الذى توضع فيه أحكام الإدارة والتنظيم الخاصة بالعمل. ويتولى وضعها رئيس المشروع لسير العمل فيه. وتتضمن قواعد تنظيم العمل فى المنشأة كالمواعيد والراحات والأجازات، بالإضافة إلى تحديد الأخطاء التى قد تقع من العامل والجزاء على كل منها.[1]

(ب) نطاق الالتزام بوضع اللائحة

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية الـتى يتبعها عمال المنشأة قبل الصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها أعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلى صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.[2]

يتضح من ذلك أنه نظراً لأهمية اللائحة فى تنظيم العمل وبيان حقوق والتزامات الأطراف التى لا يتضمنها عقد العمل عادة، ألزم المشرع كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر بإصدار لائحة لتنظيم العمل والجزاءات.

---

(١) جمال ذكى ص ١٢٢،٥٩

(٢) وعقوبة مخالفة ذلك الحكم هى الغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة، وتتحدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف فى حالة العود م ٢٤٧ عمل.

يقع الالتزام بوضع اللائحة على عاتق صاحب العمل الذى يستخدم فى مشروعه عشرة عمال فأكثر، وذلك بغض النظر عن نوع العمل الذى تتم مباشرته. ولا يسرى هذا الإلزام، بالتالى، إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال، ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل الذى لا تخضع علاقته بعماله لأحكام قانون العمل وإنما تخضع لقانون المدنى، كمن يستخدم عدة خدم فى مترله. وإذا لم يضع صاحب العمل لائحة، هنا تسرى اللائحة النموذجية التى يصدرها وزير العمل.

ويتحدد نطاق الالتزام بوضع اللائحة فى مكان ظاهر، بعدد العمال المستخدمين فى المشروع الواحد وليس فى المنشأة. يلتزم صاحب العمل بوضع اللائحة إذا كان يستخدم فى مشروع واحد عشرة عمال فأكثر، ولو كان مشروعه يضم عدة منشآت لا يبلغ عدد عمال كل منها عشرة.

وإذا تعددت مشروعات صاحب العمل وكان لا يبلغ عدد عمال كل منها عشرة فإنه لا يلتزم بوضع لائحة عمل فى مكان ظاهر. ولكن ليس معنى ذلك انعدام حق صاحب العمل فى وضع مثل هذه اللائحة، بل إن وضع اللائحة أمر مقرر لكل صاحب عمل بمقتضى ما له من سلطة وإشراف على العمل والعاملين لديه دون توقف على رضاء العامل وتصريح المشرع، وتكون اللائحة الموضوعة ملزمة لصاحب العمل وعماله.

(ج) إجراءات إعداد اللائحة ونفاذها

١- يستقل صاحب العمل بوضع اللائحة، ويجب عليه بعد إعدادها، أن يرسلها إلى الجهة الإدارية المختصة للتصديق عليها، فهو يتقدم إلى مديرية القوى العاملة والتدريب الواقع فى دائرتها مقر المشروع بثلاث نسخ من اللائحة.

٢- يجب على المديرية، قبل التصديق على اللائحة، إرسال نسخة إلى اللجنة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة لإبداء ملاحظاتها. فإذا لم تكن هناك لجنة نقابية فترسلها إلى النقابة العامة التى يدخل عمال المنشأة ضمن التصنيف التابع لها. فلا بُد من أخذ رأى النقابة بالنسبة للائحة قبل

التصديق عليها، ولكن هذا الرأى غير ملزم للجهة الإدارية، فلا يشترط موافقة النقابة على اللائحة بل مجرد أخذ رأيها، ولا يلزم أخذ الرأى على اللائحة إذا كانت مطابقة للائحة النموذجية التى حازت على موافقة النقابة.

٣- يجوز للجهة الإدارية التصديق على اللائحة أو الاعتراض عليها إذا تضمنت أحكاماً مخالفة للقانون أو فى حالة نقصها. والتصديق واجب عند وضع اللائحة، ويتعيّن كذلك التصديق على كل تعديل فيها، ليكون نافذاً فى مواجهة العمّال. وإذا اعتمدت الجهة الإدارية اللائحة فإنها تسلم صورة معتمدة إلى صاحب العمل وأخرى للمنظمة النقابية المعنية وتودع النسخة الثالثة بسكرتارية المديرية.

وفى حالة الاعتراض فإن اللائحة تعاد إلى صاحب العمل لاستيفاء الملاحظات المطلوبة منه. ولا يجوز للجهة الإدارية القيام بإجراء تعديل أو تنقيح فى اللائحة. ولصاحب العمل الطعن على قرار الجهة الإدارية بعدم التصديق على اللائحة أمام القضاء الإدارى.

ويعتبر فى حكم التصديق على اللائحة، عدم الاعتراض عليها خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تقديمها. فإذا مضت هذه المدة دون تصديق الجهة الإدارية على اللائحة المقدمة إليها أو الاعتراض عليها إعتبر أن هناك قراراً ضمنياً بالموافقة عليها.

٤- تقوم وزارة العمل بوضع أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات، ليسترشد بها أصحاب الأعمال فى إعداد لوائح العمل لديهم. وهذه الأنظمة إرشادية بحتة لا تلزم أصحاب الأعمال لأن الغرض منها مجرد الاسترشاد. ولا يجوز للجهة الإدارية أن تعترض عليها لمجرد مخالفتها

لتلك اللائحة، وإلا كان قرارها مشوباً بعيب تجاوز السلطة. فاللائحة لا تلتزم إلا بالأحكام الآمرة الواردة باللائحة النموذجية.(١)

ويجرى قضاء النقض على أن وضع أنظمة نموذجية لا يؤثر فى أنه لا يوجد للائحة النظام الأساسى أى شكل معيّن. ويتوافر وجود اللائحة من مجرد وجود قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية حتى ولو لم يطلق على هذه القواعد لفظ لائحة، فالعبرة بما اشتملت عليه لائحة النظام الأساسى للعمل من نصوص لا بعنوانها.(٢)

٥- يجب على صاحب العمل وضع اللائحة فى مكان ظاهر فى المنشأة فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر، ويعد ذلك بمثابة إجراء شهر للائحة. ويترتب على إغفاله عدم نفاذ اللائحة فى مواجهة العمال.

وينطبق نفس المبدأ على كل تغيير يجرى فى اللائحة. ولكن ليس للعامل، الذى يعلم باللائحة أو بالتعديل فيها، أن يتمسك بعدم تعليقها للتهرب من أحكامها. فقد قضت محكمة النقض بأن عدم وضع اللائحة فى مكان ظاهر بالمؤسسة لا يمنع من نفاذها ما دامت معلومة للعامل لتحقق الغرض من إعلانها.(٣) ولكن يجب إثبات العلم اليقينى

(د) مضمون اللائحة

تتضمن اللائحة عادة المسائل المتعلقة بتنظيم العمل بشأن نظام الأمن والسلامة المهنية والوقاية من المخاطر ونظام التفتيش الخاضع له العمال ونظام الاستئذان من العمل والتدرج الرئاسى فى العمل ونظام العلاج والكشف الطبى.

وتتناول اللائحة كذلك المسائل التفصيلية المتعلقة بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، شأن تحديد مواعيد العمل وفترات الراحة وكيفية

---

(١) القرار ٢٠٠٣/١٨٥ بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل، الوقائع، العدد ٢٢٧ تابع فى ٢٠٠٣/١٠/٥

(٢) نقض ١٩٦٨/١/١٠ س١٩ ص٣٣

(٣) الحكم السابق.

صرف الأجور وقواعد العلاوات والترقيات، وتتضمن اللائحة أيضاً الجزاءات التأديبية التى توقع عند مخالفة السلطة الآمرة لصاحب العمل وقواعد تنظيم العمل.[1]

وكقاعدة عامة فإن المشرع لم يحدد المسائل التى يجب أن تتضمنها اللائحة. لذا قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل لا يعتبر مقصراً بشأن مضمون لائحة تنظيم العمل إذا لم يضمنها المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الدرجات ومنح الترقيات والعلاوات الدورية لعدم التزامه بوضع كادر خاص ينظم هذه المسائل.[2] ولكن من الطبيعى أن تتضمن اللائحة حداً أدنى من المسائل الجوهرية الخاصة بتنظيم العمل وخاصة فى الحالات التى يكون وضع اللائحة وجوبياً.

وفيما يتعلق بصياغة مضمون اللائحة هناك بعض الضوابط التى ينبغى مراعاتها:

١- لا يجوز أن تتضمن اللائحة ما يخالف الأحكام الآمرة فى القوانين أو اللوائح. فلا يجب أن تحتوى اللائحة على بند مخالف للقواعد الآمرة فى قانون العمل، خاصة تلك المتعلقة بتوفير حماية للعامل وضمان الحد الأدنى من حقوقه بشأن الأجر أو الراحات أو الإجازات.

ويجب ألا تتضمن اللائحة ما يخالف النظام العام والمبادئ العامة للقانون التى تكفل الحريات العامة والمدنية للعامل. فلا يجوز إخضاع العاملة للتفتيش الذى يجريه الرجل. ولا يجوز اشتراط عدم زواج العاملات كما هو الحال فى بعض شركات الطيران بالنسبة للمضيفات. ويبطل البند المخالف للقانون فى مثل هذه الحالات. ويقتصر البطلان على البند المخالف دون باقى البنود.[3]

---

(١) Ol. Chénedé, D. Jourdan, P. 155.

(٢) نقض ١٩٦٠/١٢/٢٢ س١١ ص ٦٦١.

(٣) نقض ١٩٦٠/١٢/٢٢، س ١١، ص ٦٦١.

٢- لا يجوز أن تتضمن اللائحة بنداً يخالف اتفاق العمل الجماعى، ما لم يكن البند أكثر فائدة للعامل. ويقع البند المخالف باطلاً ويستبدل به الحكم الوارد فى الاتفاق الجماعى.

٣- لا يجوز أن تمس اللائحة بالحقوق المكتسبة للعامل التى رتبها لـه عقـد العمل المبرم مع صاحب العمل. فيجب ألا تتضمن اللائحة تعديلاً لعقد العمل دون موافقة العامل. وإذا قام التعارض بين اللائحة والعقد وجب تغليب الأخير لأن الخاص يقيد العام.

٤- يتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامـة، بـسلطة تقديريـة فى تحديـد الجزاءات وتقدير مناسبته للمخالفة. إلا أنه يجـب تـضمين اللائحـة المخالفات وجزاءاتها وإجراءات توقيعها. وتتضمن اللائحة النموذجيـة الحد الأقصى لما يجوز توقيعه من جزاءات ويجوز فقط النزول عن هـذا الحد.[١]

ولا يجوز لصاحب العمل أن يتبنى عن نفس المخالفـة الـواردة فى اللائحة النموذجية جزاء أشد مما ورد فى هذه اللائحة. ولكن لصاحب العمل حرية تضمين لائحته مخالفات جديدة بخلاف تلـك الـواردة فى اللائحـة النموذجية ويحدد لها ما يراه من جزاءات.[٢]

(هـ) إلزام اللائحة

إذا صدرت اللائحة صحيحة فإنها تكون ملزمة لكل مـن العامـل وصاحب العمل. وتعبر محكمة النقض عن ذلك بقولها أن أحكـام لائحـة العمل ملزمة لصاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيـد نظـام العمـل فى المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم. كما أن هذه الأحكام ملزمة للعامل، وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحـق المقرر لصاحب العمل فى تنظيم منشأته، والإشراف على العاملين.[٣]

---

(١) همام محمد محمود ص ٣٧٦.

(٢) أنظر اللائحة النموذجية فى الملحق التشريعى بآخر الكتاب.

(٣) نقض ١٩٨٧/١/١٢، الهوارى، ج ٧، ص ٧٧.

تسرى اللائحة على كافة العمال الموجودين فى المشروع وقت صدورها، وتسرى كذلك على العاملين الذين يلتحقون بالعمل فى المستقبل، ذلك أن اللائحة تعتبر جزءاً متمماً لعقد العمل المبرم بين العامل والمشروع.(١)

تكون اللائحة ملزمة للقاضى طالما كانت نصوصها واضحة، فليس له الامتناع عن تطبيقها أو تعديلها. ولكن القاضى لا يلتزم بالتكييف القانونى الوارد باللائحة، فهو صاحب الحق فى إضفاء التكييف الصحيح على الوقائع دون التقيد بالوصف الذى يضفيه الأفراد عليها. فوصف الخطأ بالجسامة أمر داخل فى إطار السلطة التقديرية للقاضى، ولا يتقيد بوصف اللائحة لخطأ ما بأنه جسيم.

المطلب الثالث

الالتزام بعدم المنافسة

تمهيد

يتمتع العامل، كقاعدة عامة، بالحرية الكاملة فى الاستفادة من أوقات فراغه بعد أداء العمل المطلوب منه فى المواعيد المحددة له. يستطيع العامل شغل فراغه بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر. وليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك إلا فى عدة حالات:

١- إذا مارس العامل نشاطاً مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.(٢)

---

(١) نقض ١٩٧٠/١/٤، س ٢١، ص ٦٣.

(٢) م٥٦/حـ عمل.

٢- إذا قام بالعمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر وكان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.(١)

٣- إذا كان عمله الإضافى يؤدى إلى إرهاقه وإجهاده على نحو يؤثر على كفاءته وحسن أداء العمل الأصلى فى اليوم التالى.

٤- إذا أدى العمل الإضافى إلى منافسة رب العمل، كما لو قام العامل بتصنيع نفس الأشياء وتوزيعها على العملاء أو لدى منافسين آخرين لصاحب العمل، حيث يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود.

٥- إذا كان هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة.

يرد مثل هذا الاتفاق غالبا فى عقود العمل فى الحالات التى يخشى فيها صاحب العمل من منافسة العامل له، بعد انتهاء علاقة العمل، حيث يلتحق بالعمل لدى صاحب عمل أخر، أو يقوم بمباشرة نشاط مماثل لما يباشره صاحب العمل، فقد يقيم لنفسه مشروعاً صناعياً أو محلاً تجارياً.

تظهر خطورة هذه المنافسة بالنسبة للعامل الذى يتمكن بحكم عمله من الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل أو الاتصال بزبائنه. ويبدو ذلك بصفة خاصة فى مجال الصناعات الكيماوية والنشاط التجارى والمصرفى.

ولكن هذا الاتفاق يشكل قيداً خطيراً على حرية العمل أو حرية التجارة التى تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية. كما أنه يهدد العامل فى مورد رزقه ذلك أنه لا يجيد، غالبا سوى مهنة واحدة مما يجعل من شرط عدم المنافسة وسيلة للضغط عليه للبقاء فى خدمة رب العمل، حيث يمتنع عليه الاستقلال بنشاط خاص به أو العمل فى ذات المهنة لدى صاحب عمل أخر.

---

(١) م٥٦/ب عمل.

إن حرية العمل مبدأ أساسى لا يجوز المساس به. لذا يثور التساؤل حول مدى صحة الشرط أو الاتفاق الذى يقضى بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بصفة خاصة بعد انقضاء عقد العمل.

لا شك أن مثل هذا الاتفاق يمثل مساساً أو إهداراً كبيراً لحرية العمل. لذلك فإن هناك إجماع كامل على بطلان هذا الشرط إذا ورد بصورة عامة ومطلقة.(١) تدخل المشرع لتنظيم شرط عدم المنافسة وإباحته بالقدر الذى يوائم بين حرية العامل والمصالح المشروعة لرب العمل، ووضع عدة ضوابط وقيود لصحته. ونعرض فيما يلى لشروط صحة الاتفاق ثم نبين آثاره.

الفرع الأول

شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة

نظم المشرع شرط عدم المنافسة على نحو يحقق المصالح المشروعة لصاحب العمل من جهة، ويكفل حماية العامل من جهة أخرى.(٢) يشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة العامل لصاحب العمل ما يلى:

أولا: يجب أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله. هنا تكون لصاحب العمل مصلحة جدية ومشروعة من وراء شرط عدم المنافسة(٣) حيث يخشى قيام العامل، بعد انقضاء علاقة العمل، بجلب العملاء إليه أو إلى مشروعه الجديد. مثال ذلك الخبراء فى شركات الصناعات الكيميائية أو الروائح العطرية، حيث يخشى صاحب العمل تسرب أسرار مشروعه إلى منافسة، أو استغلال العامل هذه الأسرار فى مشروع يقيمه لحساب نفسه، ويعمل على انتقال

---

(١) Cass. Soc. 10 mars 2004, Bull. N.83.

(٢) م ٦٨٦ مدنى.

(٣) Cass. Soc. 25 fev. 2004, Bull n. 64.

الزبائن إليه. هنا يجوز الاتفاق على ألا يجوز للعامل، بعد انتهاء العقد، أن يتنافس مع رب العمل، ولا أن يشترك فى أى مشروع يقوم بمنافسته.

أما إذا كان العمل يؤديه العامل فى المشروع لا يسمح له بالاتصال بعملائه، أو بالاطلاع على أسراره، فلا يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعه فى تقييد حرية العامل، ويكون الاتفاق على عدم المنافسة غير جائز، ويقع الشرط باطلا كما فى حالة عامل النظافة بالمصنع أو الفران لدى الحلوانى، حيث يتخلف بالنسبة لهما الإطلاع على أسرار العمل أو الاتصال بالعملاء.

ولا شك أن هذا الشرط ذو صياغة مرنة تخول القاضى تقدير مدى توافر المصلحة الجدية لصاحب العمل وذلك على ضوء مركز العامل ومهنته وطبيعة نشاطه فى المشروع. وتقضى القواعد العامة بإلزام من يتمسك ببطلان الالتزام بإقامة الدليل عليه. ومن ثم فإن العامل الذى يتمسك ببطلان شرط عدم المنافسة عليه عبء إثبات تخلف المصلحة الجدية لصاحب العمل من وراء هذا الشرط.

ثانيا: يجب أن يكون العامل بالغا سن الرشد وقت إبرام العقد الذى يوضع فيه شرط عدم المنافسة حتى يدرك مدى خطورة هذا الشرط على حريته. فلا يكفى أن تتوافر لدى العامل الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، ولا يكفى أن يقبله وليه أو وصيه نيابة عنه إذا كان قاصرا. والعبرة فى توافر سن الرشد بوقت إبرام الاتفاق على عدم المنافسة وليس بوقت دخوله مرحلة التنفيذ أو التمسك به بعد انتهاء علاقة العمل.

ويترتب على تخلف سن الرشد بطلان الاتفاق على عدم المنافسة إذا أبرم بصفة مستقلة عن العقد، ويبطل كشرط وارد فى عقد العمل دون التأثير، كقاعدة عامة، على صحة العقد.

ثالثا: يجب أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة. فشرط عدم المنافسة يعتبر قيد اتفاقى على حرية العامل فى العمل، ومن ثم

فإن المشرع لم يترك للأطراف مكنة تقييد هذه الحرية فيما لا تقتضيه مصلحة رب العمل. يجب أن يكون المنع من المنافسة نسبياً، فلا يجوز أن يرد شرط عدم المنافسة بصورة مطلقة، بل ينبغى أن يكون نسبياً فى الزمان والمكان ونوع العمل:

١- ينبغى أن يكون الشرط لمدة محدودة، وهى المدة الضرورية لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، فلا يجوز أن يكون المنع مؤبدا أو طوال حياة العامل. ويقدر القاضى مدى مناسبة مدة المنع، وهى المدة المعقولة لمنع المنافسة، حيث يتغير العملاء، غالباً، بعد فترة من الوقت، ولا يستطيع المنافس الجديد أن يستأثر بمعرفتهم. وتقدير المدة أمر متروك للقاضى بحسب ظروف كل حالة على حدة.

٢- يجب أن يقتصر المنع على مكان أو منطقة معينة، ولا يعقل أن يكون المنع مطلقاً فى المكان، بل داخل النطاق الذى يمتد إليه نشاط رب العمل، ويخشى فيه من منافسة صاحب العمل.

أن شرط منع الإنسان من ممارسة مهنة أو صناعة معينة لا يكون متوافقاً مع القانون إلا إذا كان المنع قاصراً على مكان معين محدود، ولا يمكن أن يقصد بذلك جميع أراضى الدولة أو دول أخرى من العالم. فلا يعتد بالشرط الذى يمنع العامل من مزاولة مهنته فى مكان بعيد عن مكان مزاولة صاحب العمل لنشاطه بما لا يهدد مصالحه.(١)

٣- ينبغى أن يكون المنع محدودا من حيث الموضوع أى من حيث نوع العمل بالقدر اللازم لحماية مصلحة رب العمل المشروعة. فيمكن أن يقتصر المنع على نوع العمل أو النشاط الذى يمارسه صاحب العمل. ويمكن أن يمتد كذلك إلى الأعمال المرتبطة بمهنة أو حرفة أو صناعة رب العمل التى يتصور أن توجد مصلحة جدية لصاحب العمل من وراء شرط المنع.

---

(١) لبيب شنب ص ١٥٧.

فيجوز الاتفاق على منع العامل من مباشرة مهنته الأساسية لمدة معينة وفى مكان محدد، بأى صفة كانت: صاحب عمل أو شريك أو مدير أو عامل، ويمكن أن يمتد المنع ليشمل مباشرة الأنشطة القريبة التى يمكن أن تؤثر على مصلحة رب العمل.

رابعا: يجب ألا يقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائى مبالغ فيه. فإذا اتفق على شرط جزائى فى حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان فى هذا الشرط مبالغة تجعل منه وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً، ويمكن أن ينسحب بطلانه كذلك إلى شرط عدم المنافسة فى جملته.

الفرع الثانى

آثار شرط عدم المنافسة

١- إذا توافرت الشروط القانونية فى الاتفاق على المنع من المنافسة، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً وملزماً للعامل، ويتعين عليه الالتزام به والعمل بمقتضاه، ينشأ عن هذا الشرط التزام العامل بالامتناع عن ممارسة المهنة بوصفه عاملاً أو شريكاً أو صاحب عمل.

إذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة كان مسؤولا قبل صاحب العمل مسؤولية عقدية، ويجوز لهذا الأخير أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة إخلاله به، ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة فى تقديره. ويجوز الحكم بالتنفيذ العينى متى كان ممكناً، كغلق المصنع المقام بالمخالفة للشرط. ويجوز اللجوء إلى التهديد المالى لإجبار العامل على الامتثال للشرط، كإنهاء عقد العمل الذى أبرمه مع منشأة منافسة لصاحب العمل.

٢- وتقوم المسؤولية كذلك قبل صاحب العمل الثانى الذى يستخدم العامل رغم علمه بشرط عدم المنافسة، وتكون المسؤولية هنا تقصيرية، وهو يعتبر مسؤولاً بالتضامن مع العامل عن الإخلال بالشرط، ويلتزم بالتعويض معه. ولكن يشترط ثبوت الخطأ فى جانبه، ويتحقق ذلك

بثبوت علمه عند التعاقد مع العامل بأنه ملتزم بعدم المنافسة. ويقتصر الأمر على التعويض دون الحكم ببطلان عقد العمل.[1]

٣- يستطيع خلف صاحب العمل التمسك بالتزام العامل بعدم المنافسة، فهذا الالتزام يعتبر من مستلزمات المشروع. ومن المقرر أن الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد تنتقل إلى الخلف إذا كان يعلم بها وكانت من مستلزمات الشيء الذى ينتقل إليه. فإذا باع صاحب العمل المشروع، كان للمشترى حق التمسك قبَل العامل بشرط عدم المنافسة الذى التزم به قِبل البائع.

٤- إن شرط عدم المنافسة له طبيعة استثنائية حيث يخالف مبدأ حرية العمل أو حرية التجارة والصناعة، لذا فإنه لا يقوم ويرتب آثاره إلا إذا كشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين منه.

وإذا ثار الشك حول وجود الشرط فإنه لا يقوم، نظراً لأنه يشكل إستثناءً من الأصل العام وهو مبدأ الحرية، ومن ثم ينبغي تفسيره فى أضيق الحدود، وعند الشك يجب تفسيره لمصلحة العامل، وللقاضى سلطة تقديرية فى الاعتداد بالشرط بالقدر الذى تقتضيه مصلحة رب العمل بشرط عدم استغراق حرية العامل فى العمل أو تهديد مستقبله الاقتصادى بما ينافى العدالة.

فالقاضى يقيم التوازن بين مصلحة رب العمل المشروعة وحرية العامل ومصلحته الاقتصادية وذلك من خلال النظرة الإجمالية لعناصر شرط عدم المنافسة فى مجموعها.

وقد كان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يشترط لصحة الالتزام الاتفاقى بعدم المنافسة أن يكون مستوفياً لأمرين: الأول ألا يؤثر الاتفاق على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافى العدالة. الثانى، أن يقرر العقد للعامل تعويضاً عن هذا القيد الوارد على حريته فى العمل

(١) J. Pelissier, Driot du travail, P. 325.

يتناسب مع مدى هذا القيد. تم حذف هذا الحكم رغم صحته واتفاقه مع غالبية التشريعات الحديثة. لذا نرى استهداء القاضى به لمراقبة التوازن داخل الاتفاق بعدم المنافسة بين مصلحة رب العمل وحرية العامل ومستقبله الاقتصادى.

٥- يجوز للعامل رغم وجود الشرط الصحيح بعدم المنافسة أن يتحلل منه فى حالتين، أى أنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالشرط قِبَل العامل فى هاتين الحالتين، بل يستعيد العامل حريته ويستطيع منافسة رب العمل:

- إذا فسخ صاحب العمل عقد عمل العامل أو رفض تجديده دون مبرر.
- إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ عقد العمل أو إنهاء العقد.

مؤدى ذلك إن صاحب العمل يستطيع التمسك بالالتزام الاتفاقى بعدم المنافسة إذا تم إنهاء العقد بطريقة مشروعة من جانب صاحب العمل أو العامل، وكذلك فى حالة الفسخ بسبب خطأ وقع من جانب العامل. وعلى العكس فإن شرط عدم المنافسة يسقط إذا أُنهى عقد العمل بخطأ من رب العمل مباشرة أو بطريقة غير مباشرة من جانب العامل كرد على إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية.

المطلب الرابع

التزامات العامل الأخرى المتفرعة عن مبدأ حسن النية

إن مبدأ حُسن النية ينبغي أن يسود تنفيذ العقود بصفة عامة. يبدو ذلك بوضوح فى عقد العمل نظراً لقيام رابطة التبعية من جهة ووجود الاعتبار الشخصى من جهة أخرى، لذا يجب على العامل تنفيذ التزاماته قبل رب العمل بكل ما يقتضيه ذلك من حُسن نية. ومن أهم الالتزامات التى يقتضيها حُسن النية:

١- **واجب الإخلاص:** حيث يجب على العامل القيام بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يمكن أن يضر بتلك المصالح أو يتعارض معها.

٢- **التزام العامل بعدم قبول عطية أو قرض من الغير:** ليس للعامل أن يتقاضى من العملاء أية مبالغ دون علم أو موافقة صاحب العمل، حيث يمكن أن تكون هذه المبالغ بمثابة رشوة بهدف محاباة العميل على حساب صالح العمل والإضرار بسمعة المنشأة، ومن ثم يحظر على العامل قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.ويحظر على العامل الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.[١]

٣- **التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل:** يقتضى حُسن النية فى تنفيذ عقد العمل التزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل المهنية والشخصية التى وقف عليها بمناسبة العمل لديه. ويمتد الالتزام ليشمل كافة أسرار العمل الصناعية أو التجارية أو متعلقة بوسائل الإنتاج والتسويق، لأن ذلك عماد المنافسة فى هذا المجال.[٢]

يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.[٣]

ولا يقتصر الالتزام بعدم إذاعة أسرار العمل على فترة تنفيذ العقد فحسب بل يظل قائماً حتى بعد انقضاء العلاقة. ولكن يشترط لاستمرار قيام

---

(١) م ٥٦ عمل.

(٢) حسن كيرة ص ٣٢٠.

(٣) م ٥٦ / ط عمل

هذا التزام بقاء هذه الأسرار التى يعرفها العامل محتفظة بصفى السرية والخفاء، أى وقفاً على رب العمل وحده أو تابعيه، أما إذ صارت تلك الأسرار ذائعة ومعروفة فلا حكمة فى استمرار بقاء العامل ملتزماً بعدم إفشائها.

والجدير بالذكر أنه إذا كان ما يعرفه العامل من معلومات يدين صاحب العمل جنائياً فإن إبلاغ الجهات المختصة لا يعتبر إفشاءً لسر لأن ذلك الإبلاغ واجب على كل مواطن.

ومن المقرر أن العامل يلتزم بعدم إفشاء الأسرار إلى الغير، ولكن ذلك لا يمنعه من استخدام تلك الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص ما لم تكن هذه الأسرار من الحقوق المسجلة كبراءات الاختراع.

٤- يجب على العامل:

- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- أن يحترم رؤسائه وزملاؤه فى العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها.
- أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
- أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التى تتطلب القوانين والنظم إدراجها فى السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على أى من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك.

٥- يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

– جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم إجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمـــل، مـــع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.[1]

---

(١) م٥٦ عمل

المبحث الثانى

جزاء إخلال العامل بالتزاماته

تمهيد:

تقضى القواعد العامة بأن إخلال العامل بالتزاماته يخوّل صاحب العمل فسخ العقد وإلزام العامل بالتعويض عن الأضرار التى سببها إخلاله بالتزاماته.

يتميّز قانون العمل بالجزاء التأديبى الذى يملك صاحب العمل توقيعه على العامل المخالف بمقتضى ما له من سلطة الإشراف والتوجيه على سير العمل والعاملين.

ونظراً لخطورة السلطة التأديبية فإن المشرع حرص على تنظيمها وإحاطتها بالضمانات التى تكفل عدم إساءة استغلالها.(١) يوجب المشرع على كل صاحب عمل إصدار لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية. ويلتزم بها أيضاً صاحب العمل، فلا يجوز له أن يوقع على العامل جزاء غير منصوص عليه فى اللائحة.

ونعرض فيما يلى للجزاءات التأديبية، ثم نبيّن الضمانات الخاصة بها.

(أ) الجزاءات التأديبية

تحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

---

(١) M. Grevy, La sanction civile en droit du travail, LGDj, .2000, P.5

والجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل فى كل منشأة هى:[1]

١- **الإنذار:** ويعتبر أخف العقوبات التأديبية التى يمكن توقيعها على العامل، ويقصد به تنبيه العامل إلى المخالفة التى وقعت منه ومطالبته بعدم تكرارها حتى لا يتعرض للعقوبة الأشد.

والأصل هو إمكانية توجيه الإنذار كتابة أو شفاهة، إلا أن القانون يشترط الكتابة بالنسبة للإنذار المشترط لتوقيع عقوبة أشد، كما هو الحال بالنسبة لتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة بسبب التغيب دون عذر شرعى أكثر من مدة معينة أو مخالفة النظام الداخلى، هنا يجب التنبيه كتابة.[2]

٢- **الخصم من الأجر:** لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر أعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسى اليومى للعامل.[3]

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٥- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.

٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

---

(١) م ٥٩ ، ٦٠ عمل

(٢) م ٦٩ /٤ عمل

(٣) م ٦١ عمل

(ب) ضمانات توقيع الجزاءات:

١- **التحقيق:** يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ إكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق.

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء.

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه.

لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.[1]

٢- **ارتباط المخالفة بالعمل:** يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل.[2]

وتثور الصعوبة بالنسبة لتحديد المقصود بالصلة بالعمل، ويبدو الأمر يسيراً إذا كان الفعل الصادر من العامل يعد مخالفة صريحة لنص من نصوص قانون العمل أو لوائحه أو عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعية.

---

(١) م٦٤، ٦٥، ٢/٥٩ عمل.

(٢) م٥٩ عمل.

ولكن المشكلة تبدو إذا كان الفعل بعيداً عن العمل ولكـــن يـــؤثر فيـــه بطريق غير مباشر كارتكاب جريمة أو ممارسة سلوك مشين خارج العمـــل، هنـــا يتعين على صاحب العمل إثبات وجه تأثير ذلك على العمل، كارتكاب العامـــل جريمة مخلة بالشرف والأمانة أو تعاطى المخدرات أو ارتياد أماكن مشبوهة.

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها وبما يحقـــق تناسب الجزاء مع المخالفة، لذا يصعب القول بتوقيع جزاء عن فعل غير وارد فى اللائحة، إلا إذا أثبت صاحب العمل صلته بالعمل.(١)

٣- **عدم الجمع بين الجزاءات:** لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء مـــن أجر العامل تطبيقاً لحكم هذا القانون وبين أى جزاء مـــالى إذا زاد مـــا يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ويجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة مـــن نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.(٢)

٤- **قيد الجزاءات:** على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية الـــتى توقـــع على العمال فى سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واســـم العامـــل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقـــاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العـــام لنقابـــات عمـــال مصر.(٣)

---

(١) مثال ذلك ما قضت به محكمة النقض الفرنسية من أحقية صاحب العامل فى فـــصل العامل الذى صدر ضده حكم بسحب رخصة القيادة لقيادته السيارة وهو فى حالـــة سكر، ولو كان ذلك خارج نطاق العمل.

Cass. Soc. 2 dec. 2003, Bull. N. 304.

(٢) م٦٢، ٦٣ عمل.

(٣) م٧٥ عمل.

القرار ١٢٣/٢٠٠٣، الوقائع العدد ١٦٥ فى ٢٤/٧/٢٠٠٣.

٥- يكون توقيع الجزاءات التأديبية، غير الفصل، لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.(١)

٦- مراعاة الضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.(٢)

٧- إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله فى فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو تلف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية، وفقاً للمدد والإجراءات الواردة فى القانون.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.(٣)

---

(١) م٦٨ عمل.

(٢) م٧٤ عمل.

(٣) م٧٢ عمل.

(ج) الوقف عن العمل

- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من المحكمة العمالية فصله من الخدمة.
- إذا اُتهمَ العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اُتهمَ بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العامل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى المحكمة أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقف.

- فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا أعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف.(١)

(د) فصل العامل:

إن الفصل هو أكبر جزاء يمكن لصاحب العمل توقيعه على العامل فى حالة ارتكابه خطأً جسيماً, لذا أحاطه المشرع بضمانات و ضوابط نعرض لها بمناسبة إنهاء عقد العمل.

(١) م٦٦ ، ٦٧ عمل.

(٥) رقابة القضاء على السلطة التأديبية

يتولى القضاء مراقبة مدى مشروعية الجزاء من جهة ومدى تناسبه مع جسامة المخالفة من جهة أخرى.

أولاً: رقابة مشروعية الجزاء التأديبي

يراقب القضاء، ممثلا فى اللجنة الخماسية، مدى التزام صاحب العمل، عند ممارسته للسلطة التأديبية بالقواعد التى وضعها المشرع والضمانات المقررة فى هذا الشأن، فللعامل أن يتظلم من استعمال رب العمل للعقوبات التأديبية بطريقة مخالفة للقانون.

وإذا تثبت القاضى من المخالفة يستطيع الحكم ببطلان الجزاء التأديبي الموقع على العامل بل وتعويضه عما حل به من أضرار. ومن أمثلة المخالفة: توقيع الجزاء من شخص غير مختص، ودون تحقيق مع العامل أو سماع دفاعه أو توقيع أكثر من جزاء على نفس المخالفة، يحكم القاضى مثلا بشطب الإنذار الباطل من ملف العامل أو برد مبلغ الغرامة أو بإعطاء العامل أجره عن مدة الوقف.(١)

ثانياً: رقابة تناسب العقوبة مع المخالفة

يتولى القضاء مراقبة سلطة صاحب العمل فى توقيع العقوبات التأديبية على العامل من حيث مدى تناسب الجزاء التأديبي مع جسامة المخالفة. ويمكن الحكم بإبطال الجزاء المبالغ فيه على نحو لا يتناسب مع الخطأ الذى ارتكبه العامل.

ولا شك أن سلطة القاضى فى هذا المجال، تكون محدودة فى حالة وجود لائحة جزاءات تبين الجزاء الخاص بكل مخالفة والتزام صاحب العمل بتلك اللائحة المعتمدة من الوزارة. وعلى العكس من ذلك فإن سلطة

---

(١) حسام الهوانى، ص ٤١٥.

القاضى تكون أكثر إتساعاً فى مراقبة صاحب العمل الذى يوقع الجزاء دون الاستناد إلى لائحة جزاءات موجودة.

وأيا ما كان الأمر فإن القضاء يراقب مدى تعسف صاحب العمل فى استخدام سلطته التأديبية.

المبحث الثالث
المحكمة العمالية

(أ) التطور:

فى ظل قانون العمل الملغى[1]. كان على العامل المتضرر من صاحب العمل أن يتقدم بشكواه أولاً إلى مكتب العمل المختص لاتخاذ الإجـراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً بنفسه أو من خلال لجنة ثلاثية تشكل من ممثـل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً) و ممثل لنقابة العمال و آخر عن أصـحاب الأعمال, فإذا فشلت تم إحالة الأمر إلى القضاء.

تغير الوضع فى ظل قانون العمل الجديد[2] ,حيث أصبح الإختصاص بنظر منازعات العمل الفردية موكولاً إلى لجان خماسـية بـدلاً مـن المحـاكم الإبتدائية, تضم الثلاثة السابقين مع إثنين من القضاه تكون الرئاسة لإقـدمهما. يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء و يعتبر بمثابة حكـم صـادر عـن المحكمـة الإبتدائية, يجوز الطعن عليه أمام المحكمة الإسـتـئـنـافية المختصة.

قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية تلك اللجـان نظـراً لغلبة الطابع الإدارى على تشكيلها[3].

---

(١) القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١, م ٦٦.

(٢) القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣, م ٧٠, ٧١.

(٣) دستورية عليا رقم ٢٦ لسنة ٢٧ ق فى ٢٠٠٨/١/١٣ القاضى بعدم دستورية المادتين ٧١, ٧٢ عمل.

تدخل المشرع بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٨ و استبدل المحكمة العمالية باللجنة الخماسية, و أسند إلى تلك المحكمة وحدها ولاية الفصل فى كافة المنازعات العمالية الفردية, و بذلك عاد الإختصاص إلى القضاء العادى طبقاً للقواعد العامة.

(ب) تشكيل و اختصاص المحكمة العمالية:

تنشأ فى دائرة كل محكمة ابتدائية (محكمة عمالية) تتكون من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الإبتدائية.

و تخطر المحكمة المنظمة المعنية (منظمات أصحاب الأعمال و العمال) لحضور ممثلاً عنها لسماع رأيه فى التراع فى أول جلسة. هذا الممثل لا يكون عضواً فى تشكيل هيئة المحكمة, بل يحضر كخبير لإيضاح ما يغم على المحكمة من وقائع التراع.

و لم ينص المشرع على البطلان كجزاء لعدم مراعاة هذا الإجراء, حيث يتعلق الأمر بمسألة خبرة للمحكمة سلطة الاستعانة بها من عدمه إذا رأت, من خلال إطلاعها على أوراق الدعوى و مستنداتها, أنه لا حاجة لسماع رأى ممثلا النقابة فى التراع, و للمحكمة أن تستمر فى نظر الدعوى إذا تخلفا عن الحضور.

تختص المحكمة العمالية دون غيرها بالفصل فى المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل, و هو إختصاص نوعى متعلق بالنظام العام باعتبارها صاحبة الولاية العامة فى نظر تلك المنازعات.

يتبع فى **الطعن** على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة فى قانون المرافعات المدنية و التجارية طبقاً للقواعد العامة و تطبق أحكام هذا القانون فيما لم يرد به نص فى قانون العمل[1].

تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون و

---

(١) م ٧٠, ٧١, ٧٢ عمل.

الصبية المتدرجون و عمال التلمذه الصناعية أو المستحقون عــن هــؤلاء و للمحكمة, فى جميع الأحوال، أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل و بلا كفالة, و لها فى حالة رفض الدعوى, أن تحكم على رافعها بالمــصروفات كلــها أو بعضها, و تعفى الفئات السابقة من رسم الدمغة على كــل الــشهادات و الصور التى تعطى لهم و الشكاوى و الطلبات التى تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

(ج) كيفية اللجوء للمحكمة العمالية:

يتم عرض النزاع على المحكمة العمالية بأحد طريقين:

الأول: يجوز لطرفى علاقة العمل, سواء كان العامــل أو صــاحب العمل, أن يلجأ مباشرة إلى المحكمة العمالية للفصل فى النزاع.

الثانى: إذا تم اللجوء إلى اللجنة الإدارية و فشلت فى تسوية الــنزاع ودياً, جاز لمديرية القوى العاملة, بناءاً على طلب أى طرف, أن تحيل النزاع إلى المحكمة.

(د) التسوية الودية للمنازعات:

إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل و العامل, جاز لكل منهما أن يلجأ إلى مديرية القوى العاملة للتسوية الودية, و يتم ذلك من خلال لجنة مشكلة من ممثل للمديرية (مقرراً) و ممثل لنقابة العمال و آخر لأصحاب الأعمال.

و تشمل التسوية كافة المنازعات الناتجة عن تطبيق قانون العمل بين العامل و صاحب العمل, سواء تعلق بالاستخدام و بتنفيذ العقد أو إنهائه أو التعويض عنه.

و اللجوء إلى التسوية أمر جوازى, فليس هناك إجبار على عــرض النزاع اللجنة, بل يمكن اللجوء مباشرة إلى المحكمة العمالية و رفض المثــول أمام اللجنة أو التعاون معها.

(٥) ميعاد التسوية و اللجوء إلى المحكمة

يجوز لكل من صاحب العمل و العامل أن يطلب من اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً, فإذا لم تتم التسوية خلال واحد و عشرين يوم, من تاريخ تقديم الطلب, جاز اللجوء إلى المحكمة العمالية فى موعد أقصاه خمسة و أربعون يوماً من تاريخ إنتهاء المدة المحدددة للتسوية, وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على المحكمة.

يتضح من ذلك الحكم ما يلى:

١- فى حالة اللجوء لطلب التسوية الودية خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع فإنه يتعين, بعد مرور واحد و عشرون يوماً من تاريخ التقدم للطلب, رفع الدعوى أمام المحكمة العمالية خلال مدة أقصاها ٤٥ يوم.

٢- فى حالة عدم اللجوء لطلب التسوية, جاز اللجوء للمحكمة العمالية خلال ٤٥ يوم, تحسب تقديرياً بعد مرور عشرة أيام من بدء النزاع مضافاً إليها ٢١ يوم, أى أن الدعوى تسقط بمرور ٧٦ يوم من تاريخ بدء النزاع.

٣- إن مدة ال٤٥ يوم هى ميعاد سقوط لا يقبل الوقف أو الإنقطاع و يترتب على فواته سقوط الحق فى رفع الدعوى العمالية.

٤- عبارة "تاريخ بدء النزاع" تثير اللبس و الغموض, فهل المقصود وقوع المخالفة, أم مناقشة صاحب العمل, أم التظلم من قراره, أم رفضه الإستجابة لطلب العامل؟ كل ذلك يثير الجدل مما قد يعرض حق العامل للضياع بسبب مرور الميعاد و كيفية حسابه, لذا نهيب بالقضاء الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل لتفادى سقوط حقه, و يتفق ذلك مع القواعد العامة و ما يجرى عليه العمل فى المحاكم.

٥- إن مدة ال١٠ ايام و مدة ال٢١ يوم هى مدد تنظيمية لا يترتب على تفويتها تضييع الحق, و لكن التأخير يمكن أن يؤدى إلى سقوط الحق فى الدعوى العمالية.

٦- يجوز إقامة الدعوى أمام المحكمة, رغم التقدم بطلب التسوية, قبل إنتهاء المدة المحددة لذلك.

الفصل الثانى
التزامات صاحب العمل
(حقوق العامل)

لعل أهم التزام على صاحب العمل هو أداء الأجر وقد سبق أن عرضنا لذلك. وتوجد إلى جانب ذلك عدة حقوق تتعلق باختراعات العامل، وحقوق أخرى تمليها القواعد العامة وقانون العمل، هذا بالإضافة إلى التنظيم القانونى لوقت العمل، وتنظيم الأجازات، وتوفير إجراءات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

المبحث الأول

حقوق العامل على اختراعاته

يتوصل العامل، أحيانا أثناء العمل، إلى اختراع معين فيثور التساؤل عن حقوق كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة إلى هذا الاختراع.

وينبغى الإشارة، بداية، إلى أن حق الاختراع يتضمن جانبين: أدبي، ومالي. ولاشك أن الحق الأدبي المتمثل فى نسب الاختراع إلى صاحبه يظل دائماً للمخترع بخلاف الحق المالى الذى يمكن أن ينتقل إلى الغير.[1]

يفرق الفقه، فى هذا المجال، بين ثلاثة أنواع من الاختراعات:

(أ) اختراعات الخدمة :

وهى الاختراعات التى يتوصل إليها العامل أثناء وبمناسبة العمل، ويتعلق الاختراع بالمنشأة التى يعمل فيها العامل لأن طبيعة الأعمال التى تعهد بها العامل تقضى منه إفراغ جهده فى الابتداع، ويستخدم العامل، فى هذا الصدد الأدوات والإمكانيات الخاصة بالعمل.

لا شك فى أن هذا الاختراع ينسب إلى العامل أى يكون له عليه حق أدبي، أما الحق المالى فيكون لصاحب العمل حيث يستطيع إستغلال الاختراع من الناحية المالية. ويتأكد هذا الحق إذا كان رب العمل قد إشترط فى العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدى إليه العامل من المخترعات.[2]

وإن كان ذلك لا يمنع من أحقية العامل فى المطالبة بقدر العائد الذى يغله الاختراع، خاصة إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة. ويراعى فى

---

(١) أنظر مؤلفنا فى نظرية الحق، ٢٠٠٥.

(٢) م ٦٨٨ مدنى. حسن كيره ص ٣٢٨.

تقدير هذا المقابل المعونة التى قدمها رب العمل وما أستخدُم فى هذا السبيل من منشآت.

(ب) الاختراعات العرضية

ويقصد بها الاختراعات التى قد يتوصل إليها العامل عرضا أثناء قيامه بالعمل. فالعامل هنا ليس عمله الأصلى هو الابتكار، أى أنه لا يعمل بقصد التوصل إلى الأبحاث والاختراعات ولا يُستخدم لهذا الغرض.

فإذا وفق العامل إلى اختراع جديد، فى هذه الحالة، أثناء خدمة رب العمل، فلا يكون لهذا الأخير أى حق فى ذلك الاختراع ولو كان العامل قد إستنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة رب العمل. أى أن العامل يتمتع بالحق الأدبى والحق المالى فى إستغلال هذا الاختراع. ولا يكون لصاحب العمل أى حق عليه.

ويجوز للعامل، وبمطلق إرادته، أن يتنازل عن حق الاستغلال المالى لاختراعه سواء لصاحب العمل أو للغير وذلك نظير المقابل الذى يرتضيه.

ويجوز لصاحب العمل أن يحصل على جانب من حق الاستغلال المالى فى حالة ما إذا كان العامل قد إستفاد من أدوات المنشأة وظروف العمل. ويتحدد نصيب صاحب العمل بالقدر الذى يتناسب مع تلك الاستفادة.

(ج) الاختراعات الحرة :

ويقصد بها الاختراعات التى يتوصل إليها العامل بعيداً عن العمل ودون قيام أدنى صلة لها بالعمل سواء من حيث الزمان أو المكان أو الأدوات والإمكانيات. بمعنى أن العامل توصل إلى إختراعه فى غير وقت ومكان العمل ودون إستخدام أدواته.

يعد الاختراع حراً فى هذه الحالة لأنه منقطع الصلة بالعمل حتى ولو كان العامل قد إستفاد من خبرته التى حصلها من عمله.

ويختص هذا الاختراع العامل وحده وينفرد عليه بكل الحقوق، ولا يكون لرب العمل المطالبة بأى حق من مواجهته فى هذا المجال.

المبحث الثانى

الحقوق العامة الأخرى للعامل

هناك بعض الحقوق التى تمليها القواعد العامة للعامل، إلى جانب بعض الحقوق التى ينص عليها قانون العمل، ولعل أهمها:

١- تهيئة مكان وأدوات العمل :

يلتزم صاحب العمل بتهيئة وإعداد المكان الخاص بالعمل، وتزويد العامل بالأدوات والمواد اللازمة لإنجاز العمل، لأن ذلك يعد من مستلزمات عقد العمل. ويختلف ذلك بحسب نوع وطبيعة العمل.

٢- تمكين العامل من القيام بالعمل :

يوجب مبدأ تنفيذ العقد بحسن نية تمكين العامل من الدخول إلى مكان العمل والقيام بالعمل. وليس لصاحب العمل منع العامل من أداء العمل المتفق عليه أو تركه بلا عمل، حتى ولو أعطاه الأجر لأن ذلك قد يسبب للعامل آلاماً نفسية ويؤثر على كفاءته. وتبدو أهمية المسألة بالنسبة للعامل الذى يتحدد جزءاً من أجره على أساس إنتاجه.

٣- حسن معاملة العامل :

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية أى بحسن معاملته والمحافظة على كرامته، فليس له أن يسب العامل أو يضربه أو يوجه إليه أفعالاً تخل بحيائه أو عرضه، ولا يجوز تكليف العامل بأعمال غير إنسانية أو تفوق طاقته.

٤- المحافظة على أشياء العامل :

يلتزم صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التى قد يحضرها العامل معه إلى مكان العمل كملابس أو وسيلة انتقال، يجب على صاحب العمل بذل العناية واتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على تلك الأشياء. وتعتبر هذه الأشياء بمثابة وديعة لدى صاحب العمل إذا كان قد أعد مكاناً خاصاً لحفظ تلك الأشياء.

٥- إعطاء العامل شهادة خدمة :

يلتزم صاحب العمل بأن يعطى العامل مجاناً فى نهاية خدمته، بناء على طلبه، شهادة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى يؤديه، ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت.

وللعامل أن يحصل مجانا على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.[١]

٦- رد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامل :

يلتزم رب العمل برد ما يكون قد أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها،[٢] مثال ذلك شهادة الميلاد، والمؤهلات الدراسية، وشهادة الخبرة السابقة.

٧- اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على صحة العمال وسلامتهم وسوف نعرض لذلك بالتفصيل.[٣]

٨- يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التى تم التعاقد فيها إلى مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل فى نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها على نفقتها، ولهذه الجهة إسترداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى.[٤]

---

(١) م ١٣٠ عمل.
(٢) م ١٣٠ عمل.
(٣) أنظر ما يلى ص ٣٧٢.
(٤) م ٧٨ عمل.

٩- إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منـــها، وكان ذلك فى منطقة عمل واحدة، وجب على هذا الأخير أن يـــسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامنا معه فى ذلك.[1]

١٠-على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه إسمه ومهنتـــه ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ إبتـــداء خدمتـــه وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات الـــتى وقعـــت عليه، وبيان بما حصل عليه من الإجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك. وعليه أن يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عـــن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشاة وأية أوراق أخـــرى تتعلّـــق بخدمـــة العامل، ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونـــاً بذلك. وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.[2]

١١-وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأســرته مـــا يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدّره مائتان وخمسون جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عـــن الـــشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة الـــتى إستقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها.[3]

١٢-ويلتزم صاحب العمل بتأمين بيئـــة العمـــل، وتـــوفير المـــسكن والغـــذاء والمواصلات، وتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية للعاملين.[4]

---

(١) م ٧٩ عمل.
(٢) م ٧٧ عمل.
(٣) م ١٢٣ عمل.
(٤) أنظر تفصيل ذلك ما يلى ص ٣٨٩.

المبحث الثالث

التنظيم القانونى لوقت العمل

تدخل المشرع لتنظيم أوقات العمل بطريقة تتفق مع مقتضيات الحياة الإنسانية والاجتماعية للعاملين. ولم يترك الأمر لحرية الأفراد وإرادة صاحب العمل إلا فى نطاق ضيق محدود. ونعرض على التوالى لتنظيم وقت العمل اليومى ثم الأسبوعى ثم السنوى.

المطلب الأول

تنظيم وقت العمل اليومى

(أ) الحد الأقصى لساعات العمل:

وضع المشرع مبدأ عام مؤداه أنه لا يجوز أن يشتغل العامل فى اليوم الواحد أكثر من ثمان ساعات، والمقصود بذلك ساعات التشغيل الفعلى، أى تلك التى يقضيها العامل فى أداء العمل والإعداد له أو الانتهاء منه، مثل الوقت اللازم لتجهيز الخامات وترتيب مكان وأدوات العمل وعمليات التسليم والتوريد، وفترات إنتظار العملاء.

ولا يدخل فى أوقات العمل الفترة اللازمة لتغيير الملابس أو لتناول الطعام والراحة، وفترات الانتظار أو التواجد فى مكان العمل التى لا يتطلبها صاحب العمل. أما إذا كان صاحب العمل يلزم العامل بالتواجد فى مكان العمل لمدة معينة فإن تلك الفترة تدخل فى إطار العمل الفعلى.

أجاز المشرع، على سبيل الاستثناء **تخفيض ساعات العمل** إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.[1]

---

(١) م ٨٠ عمل.

ويجوز، من جهة أخرى، **زيادة ساعات العمل الفعلية** عن الحد الأقصى المذكور وذلك فى عدة حالات سنعرض لها بمناسبة العمل الأسبوعى، بشرط ألا تجاوز عشر ساعات فى اليوم الواحد.

(ب) فترات الراحة :

يجب أن يتخلل وقت العمل اليومى فترات للراحة تكفل للعامل تجديد نشاطه وتمكنه من تناول طعامه، لا تقل فى مجموعها عن ساعة. ولصاحب العمل حرية تنظيمها أو تجزئتها بشرط أن تتخلل ساعات العمل، مع ضرورة مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. ولا يصح أن تكون فترة الراحة بعد انتهاء ساعات العمل. ولا تدخل فترة الراحة فى حساب ساعات التشغيل.

وتعتبر فترات الراحة أمر متعلق بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على ما يخالفها. ومع ذلك أجاز المشرع لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب تحديد الأعمال والحالات التى يجوز فيها الخروج على القواعد السابقة.[1]

ومن أمثلة الأعمال التى يجوز استمرار العمل فيها دون فترات راحة، العمل فى المخابز ووحدات المياه والنور والمجارى والنظافة والحراسة، وصناعة السينما، والعمل فى المستشفيات والمصحات ودور العلاج والصيدليات وصناعة الدواء، نقل الركاب والبضائع براً وبحراً وجواً.

ومن أمثلة الأعمال الشاقة أو المرهقة التى يمنح العاملون فيها فترات راحة لا تقل عن ساعة فتحسب من ساعات العمل الفعلية، العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها، صناعة الأسفلت، الدهان بمادة الدوكو، المدابغ، الكاوتش، الفحم.[2]

---

(١) م ٨١ عمل، القرار ٢٠٠٣/١٢٢ الوقائع ١٦٥ ٢٠٠٣/٧/٢٤.

(٢) القرار ٢٠٠٣/١٢٢ الوقائع ١٦٥ ٢٠٠٣/٧/٢٤.

(ج) الحد الأقصى لمدة بقاء العامل فى مكان العمل :

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات فى اليوم الواحد، وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها فى مكان العمل.(١)

يتضح من ذلك أنه لا يجوز أن تزيد فترة تواجد العامل بمكان العمل عن عشر ساعات فى اليوم الواحد محسوباً فيها ساعات العمل الفعلية، وفترة الراحة إذا كان العامل يقضيها فى مكان العمل. أما إذا كان يغادر مكان العمل للراحة فإن المدة لا تدخل ضمن فترة الإبقاء فى العمل. ومن ثم لا يجوز إسناد عمل متقطع للعامل يترتب عليه إبقاءه بالعمل أكثر من ١٠ ساعات يومياً.

ويستثنى من الحكم السابق العمال المستغلون فى أعمال متقطعة بطبيعتها والتى يحددها وزير القوى العاملة بحيث لا تزيد فترة التواجد على ١٢ ساعة فى اليوم الواحد.(٢) مثال ذلك العمل فى شئون المحاصيل الزراعية، والصيدليات، ومحال بيع الجملة للخضر والفواكه والأسماك، ومحال تجهيز ودفن الموتى.(٣)

ويستثنى من الحد الأقصى لساعات العمل وساعات التواجد كل من الفئات الآتية: الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل، العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية. التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، العمال المخصصون للحراسة والنظافة. ويصدر قرار وزارى ببيان الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية للعمال المذكورين، ويستحقون أجراً إضافياً طبقاً لأحكام هذا القانون.(٤)

---

(١) م ٨٢ عمل.

(٢) م ٨٢ عمل.

(٣) القرار ١٩٨٢/٣٢.

(٤) م ٨٧ عمل. القرار ٢٠٠٣/١١٥ الوقائع ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩.

(د) سلطة صاحب العمل فى تنظيم وقت العمل اليومى

يتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامة، بحرية تنظيم وقت العمل اليومى، طبقا لحاجة العمل وظروف الإنتاج، حيث يدخل ذلك فى صميم سلطته فى الإدارة والتنظيم والإشراف ولكنه يلتزم بمراعاة القواعد السابقة لأنها تتعلق بالنظام العام. ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بالزيادة، ولكن يجوز الاتفاق على التخفيض لمصلحة العامل.

ولصاحب العمل حرية تحديد قواعد إثبات الحضور والانصراف بالنسبة للعاملين. وهو يلتزم بأن يضع على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشاة جدولاً ببيان ساعات العمل وفترات الراحة ويوم الإغلاق الأسبوعى وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.[١]

ويجوز لصاحب العمل تخفيض عدد ساعات العمل عن الحد الأقصى المقرر قانونا، وله حرية تعديل ذلك، ما لم يوجد نص فى العقد أو عرف ملزم. فإذا كان هناك اتفاق أو عرف ملزم يتعلق بتخفيض ساعات العمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يغير ذلك بإرادته المنفردة. وإذا تطلب الأمر زيادة الساعات المتفق عليها فإن العامل يستحق أجراً عن الساعات الإضافية حتى ولو لم يتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً.

وتعتبر محكمة النقض عن ذلك بقولها: إذا كان العمل قد جرى فى المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد فى القانون، ورأى صاحب المنشأة أن يزيد ساعات العمل اليومى إلى الحد الأقصى المقرر فى القانون، ولم يمنعه من ذلك نص فى عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق، وليس للعمال فى هذه الحالة الحق فى المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين ساعات العمل التى كان يجرى عليها نظام العمل فى المنشأة وتلك التى حددها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك فى عقد العمل أو كان العرف قد استقر على منحهم هذه الأجور.[٢]

---

(١) م ٨٦ عمل.

(٢) نقض ١٩٦٩/٣/١٢ الهوارى ص ١٧٣.

(هـ) القواعد الخاصة بالأطفال والنساء:

أورد المشرع بعض القواعد الخاصة بكل من الأطفال والنساء مراعاة للاعتبارات الطبيعية والاجتماعية المحيطة بهما:

أولا: الأطفال:

١- لا يجوز تشغل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً. وقد عدل قانون العمل الحكم، الخاص بقانون الطفل بحظر التشغيل فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.(١)

٢- لا تزيد مدة التشغيل الفعلى للطفل عن ست ساعات فى اليوم، ويجب أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.

٣- يحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.(٢)

٤- يصدر وزير العمل قراراً بتحديد نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.(٣)

٥- يجب على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: أن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها هذا الفصل.

---

(١) القانون ١٩٩٦/١٢. وتنص المادة ٩٨ عمل على أنه يعتبر طفلاً – فى تطبيق أحكام هذا القانون – كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسى و لم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

(٢) م ١٠١ عمل.

(٣) صدر القرار رقم ١١٨ السنة ٢٠٠٣ فى هذا الشأن الوقائع، العدد ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩. أنظر الملحق التشريعى آخر الكتاب.

أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة.

أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

٦- لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون فى أعمال الزراعة البحتة.

ثانيا: النساء

١- مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

٢- لا يجوز تشغيل النساء فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا إلا فى الأحوال والأعمال والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب. وقد حدد القرار ١٩٨٢/٢٣ هذه الحالات التى تشمل العمل فى الفنادق والمطاعم والبنسيونات والكافيتريات والبوفيهات الخاضعة لإشراف وزارة السياحة. العمل فى المسارح ودور السينما والحفلات وسائر أجهزة الإعلام، العمل فى الصيدليات والمستشفيات والمصحات.(١)

٣- ويلتزم صاحب العمل، فى هذه الحالات، بتوفير كافة ضمانات الحماية والرعاية والأمن وانتقال للنساء العاملات، وينبغى الحصول على ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة بعد التحقق من توافر الضمانات والشروط المذكورة.(٢)

٤- بالإضافة إلى فترة الراحة المقررة قانوناً، يكون للعاملة التى ترضع طفلها، فى خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق فى

---

(١) صدر القرار ١٥٥لسنة ٢٠٠٣ ليبين الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها. الوقائع العدد ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩.

(٢) م ٩٣ عمل.

فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين.

وتحسب هذه المدة ضمن ساعات العمل، ولا يترتب عليها أى تخفيض فى الأجر.[1] وتستقل العاملة بتحديد تلك الفترة، ويمكن أن تجعلها فى آخر يوم العمل لتنصرف مبكراً، ولكن ليس لها أن تستبدلها بأجر نقدى أو إجازة سنوية.

٥- يستثنى من تلك الأحكام العاملات فى الزراعة البحتة.[2]

المطلب الثانى

تنظيم وقت العمل الأسبوعى

(أ) الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعى :

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ٤٨ ساعة فى الأسبوع، مع وجوب إحترام الحد الأقصى لساعات العمل اليومى (٨ ساعات)، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم مقابل إنقاص أيام العمل الأسبوعى على خمسة أيام مثلا.

أجاز القانون ١٩٦١/١٣٣ تخفيض الحد الأقصى إلى ٤٢ ساعة أسبوعياً وذلك بالنسبة للمنشآت الصناعية التى يحددها وزير الصناعة. ويجوز بقرار من وزير القوى العاملة تخفيض ساعات العمل إلى ٤٢ ساعة أسبوعياً بالنسبة لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الأعمال التى يحددها. مؤدى ذلك أن الحد الأقصى لساعات العمل اليومى فى مثل هذه الحالات، يكون سبع ساعات يومياً.

---

(١) م ٩٧ عمل.

(٢) م ٩٧ عمل.

(ب) يوم الراحة الأسبوعى :

١- يترتب على وضع الحد الأقصى لساعات العمل توفير يوم كامل للراحة أسبوعياً. تتمثل هذه الراحة الأسبوعية فى ٢٤ ساعة متصلة، وهى دائما مدفوعة الأجر.[1] بالنسبة لعمال المشاهرة، يتم محاسبة العامل على إعتبار الشهر ٣٠ يوم بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من راحات أسبوعية.

وإذا كان أجر العامل قائماً على الإنتاج فقط أو يضاف إليه عمولة أو نسبة مئوية فإن أجره عن الراحة الأسبوعية يقدر على أساس متوسط أجره عن أيام العمل الفعلية عن السنة الأخيرة أو عن المدة التى إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن تلك الفترة.[2]

٢- القاعدة أن يوم الراحة الأسبوعى يعتبر فى نفس الوقت يوم إغلاق للمنشاة، وهو يسرى على جميع العمال، وتلتزم به كافة منشآت القطاع الخاص. ويتولى وزير القوى العاملة تحديده وله أن يعدله. ويكون الإغلاق والراحة لمدة ٢٤ ساعة متصلة.

٣- يجوز للوزير استثناء بعض الجهات والمناطق من حكم الراحة الأسبوعية العامة لجميع العمال فى نفس الوقت. وهنا ينبغى تنظيم العمل بحيث يتمكن كل عامل من الحصول على يوم كامل راحة دون أن تغلق المنشأة. بمعنى أن الراحة الأسبوعية يتناوب العمال فى الحصول عليها. وطبقا للقرار ١٩٨٩/١٦ينطبق ذلك على الصيدليات والمستشفيات ومحال بيع البنزين والخبز والخضر والفاكهة إلى غير ذلك.

٤- يجوز فى الأماكن البعيدة عن العمران، وفى الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل، تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع.

---

(١) م ٨٣ عمل.

(٢) م ٢، ٣٩ عمل.

وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التى يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التى تصدرها المنشاة.

ويراعى فى حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه.[1]

(ج) أحوال تشغيل العامل ساعات إضافية :

هناك بعض الحالات الاستثنائية لا يتقيد فيها صاحب العمل بالقواعد السابقة، ومن ثم يجوز فيها: تشغيل العامل أكثر من ٨ ساعات يوميًا، وعدم إعطاء راحة أثناء العمل، وزيادة العمل الفعلى عن خمس ساعات متصلة، والتواجد فى العمل اكثر من عشر ساعات فى اليوم، وعدم غلق المنشأة يومًا كاملًا فى الأسبوع ، وحرمان العامل من الراحة الأسبوعية.

ويتم ذلك إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف إستثنائية، ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها، ولعل أهم تلك الحالات الاستثنائية:[2]

١- أعمال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة و الاستعداد لافتتاح المواسم.

٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى.

٤- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة. وتتمثل هذه المواسم فى شهر رمضان والأيام الثلاثة السابقة على عيد الأضحى و أعياد المسيحيين ومدة إقامة الموالد المرخص بها.

---

(١) م ٨٤ عمل.

(٢) م ٨٥ عمل.

ولا شك أنه إذا توافرت إحدى الحالات السابقة فإن صاحب العمل له حق الاستفادة من الرخصة المخولة له وإلزام العاملين بالعمل الإضافى لمواجهة تلك الظروف الخاصة، ولا يجوز للعامل رفض التعاون مع صاحب العمل طالما التزم بالضوابط و الضمانات القانونية ، لأن هذا ما يستلزمه حسن النية فى تنفيذ الالتزامات. ولا يجوز فى جميع الحالات أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات فى اليوم الواحد.

ويستحق العامل أجراً إضافياً عن الساعات الزائدة فى الحالات السابقة، يوازى أجره الذى كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٣٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، ٧٠% عن ساعات العمل الليلية.[١] والليل طبقًا للمادة الأولى من قانون العمل هو الفترة ما بين غروب الشمس و شروقها.

ويستحق العامل الأجر الإضافى أياً ما كانت الطريقة التى تحدد بها أجرة الأصلى، أما من ناحية الأساس الذى يقدر بناء عليه الأجر الإضافى، فهو ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه إعانة غلاء المعيشة.[٢]

فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة إستحق العامل أجره تعويضًا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يومًا أخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالى. فإذا وقع العمل فى يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل فى هذا اليوم .جميعها ساعات عمل إضافية.[٣]

ويعتبر الأجر الإضافى من ملحقات الأجر غير الدائمة، وليس لها صفة الاستمرار،فهو يقابل زيادة طارئة فى ساعات العمل، لذا يعد أجرًا

---

(١) م ٨٥ عمل.

(٢) نقض ١٩٦٤/١٢/٢٣ س ١٥ ص ١٢٠٣.

(٣) نقض ١٩٨٧/١١/١ طعن ١١٣٣ س ٥٢ ق. ويقع إثبات الساعات الإضافية على عاتق الطرفين، حيث يثبت صاحب العمل ساعات التشغيل الفعلية ويثبت العامل عمله من خلال القرائن.Cass. Soc. 25 fev, 2004, Bull. N. 62.

متغيرًا مرتبطًا بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة، ولا يستحق الأجر الإضافى إلا إذا تحقق سببه وهو القيام بالعمل فعّلا ساعات زائدة.[1]

ولا يحق للعامل الذى يعمل ساعات عمل إضافية فى غير الحالات الاستثنائية السابقة المطالبة بأجر إضافى عنها، فالعامل الذى يقبل العمل فى أيام الراحة الأسبوعية فى غير تلك الحالات ليس له المطالبة بأجر إضافى طبقًا لما سبق،أيًا كان الدافع على هذا العمل لأن أحكام القانون سابقة البيان دعت إليها اعتبارات النظام العام وبالتالى يكون الاتفاق على مخالفتها غير جائز ولا ينتج أثر[2] ولكن يجوز للعامل الحصول على تعويض معادل لقيمة العمل طبقًا للقواعد العامة.

المطلب الثالث

تنظيم وقت العمل السنوى (الإجازات)

حرص المشرع على تنظيم حق العامل فى الإجازات التى يستحقها على مدار السنة، وتتمثل فى: الإجازة السنوية، إجازة الأعياد، إجازة الحج، الإجازة المرضية، إجازة الوضع، إجازة رعاية الطفل.

(١) نقض ١٩٨٣/١٢/٢٩ س ٢٤ ص ١٨٥٩.
(٢) نقض ١٩٧٦/١/٢٧ س ٢٧ ص ٢٣٠.

الفرع الأول

الأجازة السنوية

تبدو أهمية الإجازة السنوية فى أنها وسيلة لتجديد نشاط العمال واستعادة قواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل وتنمية الإنتاج.

(أ) مدة الإجازة السنوية

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة، تزاد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة إستحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل.

وفى جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية المحددة بقرار وزارى.

ولا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة متصلة على الأقل.[1]

---

(١) م ٤٧، ٤٨ عمل.

وضع المشرع حداً أدنى لمدة الإجازة السنوية بأجر كامل، يختلف بحسب المدة التى أمضاها العامل فى الخدمة من جهة، وبحسب سنة من جهة أخرى. وهى تتراوح بين ثلاث مدد:

المدة الأولى: مدة شهر فى السنة، تكون الإجازة السنوية لمدة شهر فى حالتين:

١- من تجاوز الخمسين من عمرة أياً كانت مدة خدمته فى المشروع.

٢- من أمضى فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر. فلا يشترط اتصال العمل لدى صاحب عمل واحد. ومن ثم فإن العامل الذى يمضى مدة خدمة فى مشروع ثم ينتقل إلى مشروع أخر، فإنه يستفيد بالمدة السابقة فى إستحقاق الإجازة لدى صاحب العمل الجديد. ويلاحظ أن إنتقال المنشاة التى يعمل بها العامل إلى صاحب عمل جديد لا يمنع اتصال الخدمة لدى ذات المشروع.

المدة الثانية: مدة ٢١ يوم. تتقرر هذه الإجازة لمن أمضى سنة كاملة فى العمل، دون أن يكمل عشر سنوات فى خدمة صاحب العمل.

ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

المدة الثالثة: مدة ١٥ يوم، تقتصر الأجازة السنوية فى السنة الأولى من خدمة العامل على ١٥ يوماً، ولا يستحقها إلا بعد مضى ستة أشهر من إلتحاقه بالعمل. ولا يستحق أية أجازة قبل إكتمال هذه المدة، أما إذا أمضى العامل ستة أشهر كاملة فإنه يستحق إجازة بنسبة المدة التى عمل فيها، أى أسبوع.(١)

ويبدأ **احتساب مدة الخدمة** من تاريخ تسلم العمل وليس من تاريخ إبرام عقد العمل. ويدخل فى تلك المدة مدة التجربة، وأيام الراحة

---

(١) نفس الموضع.

الأسبوعية والعطلات الرسمية، وحالات التغيب المسموح بـه قانونـاً مثـل الإجازة المرضية وإجازة الوضع وإصابة العمل وأداء الخدمة العسكرية. ولا تدخل مدة الوقف عن العمل فى إحتساب المدة التى يستحق عنـها العامـل إجازة.[1] وتحتسب مهلة الأخطار ضمن مدة الخدمة كذلك.

ويجوز بقرار من وزيـر الدولـة للقـوى العاملـة **زيـادة مـدة الإجـازة** بمقدار سبعة أيام فى السنة على الأكثر بالنسبة للعمـال الـذين يعملون فى الأعمال الشاقة أو الخطرة أو فى المناطق النائية التى يحددها القرار. ويترتب على ذلك أن العامل الذى يمضى عشر سنوات فى الخدمـة تـزداد إجازته إلى خمسة أسابيع. أما العامل الذى يمضى أقل من ذلك فتزداد إجازته إلى شهر.

(ب) تداخل الإجازات :

منح القانون العامل عدة أنواع من الإجازات، كل نوع منـها لـه غرضه الذى شرع من أجله بحيث يستقل عن الآخر. فإذا حصل العامل على أحدها لم يمنعه ذلك من الحصول على الأخرى بشروطها ومدتها. فالحـصول على الإجازة السنوية كاملة لا يحرم العامل من الإجازة الأسبوعية أو إجـازة الأعياد أو الإجازة المرضية، فى هذه الحالة تنتهى إجازة معينة وتبدأ إجـازة أخرى، أى أننا نكون بصدد إتصال أو تعاقب الإجازات ويستفيد العامـل منها جميعاً.

لعل الصعوبة تثور بمناسبة تداخل الإجازات، كما لو جاءت إجـازة العيد أو الراحة الأسبوعية خلال الإجازة السنوية. اختلف الرأى حول مدى احتساب هذه الإجازة.[2]

---

(١) نقض ١٩٨١/٢/١٥ طعن ٨٢٧ س٤٤ ق. والعكس من ذلك فإن مدة وقف عقد العمل تحتسب ضمن مدة خدمة العامل التى يستحق عنها إجازة، مثل الوقـف لأداء الخدمة العسكرية (م ٤٣ من تشريع الخدمة العسكرية).

(٢) جمال زكى ص ٤٦٧.

ذهب البعض إلى استقلال كل إجازة عن الأخرى، بحيث لا تحتسب أيام الأعياد أو الراحة الأسبوعية ضمن أيام الأعياد أو الراحة الأسبوعية ضمن أيام الإجازة السنوية، ويحصل العامل على أيام مقابلة لمدة إجازة الأعياد أو الراحة الأسبوعية التى تخللت الإجازة السنوية.

وقد تبنى المشرع هذا الاتجاه بنصه على أنه لا يدخل فى الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.[1] أى احتساب الإجازة السنوية من أيام العمل الفعلية.

ذهب رأى أخر إلى أن أيام الراحة الأسبوعية وإجازة الأعياد التى تتخلل الإجازة السنوية تحتسب ضمنها، ومن ثم لا تمتد الإجازة السنوية بمقدار ما يتخللها من أيام الراحة أو إجازة الأعياد، لأن الحكمة من هذه الإجازات قد تحققت ونال العامل الراحة وشارك فى الأعياد.

وذهب اتجاه ثالث إلى التفرقة بين إجازة الأعياد والراحة الأسبوعية. فلا تحتسب إجازة العيد ضمن مدة الإجازة السنوية، ويجب أن تمتد هذه الإجازة بقدر ما تخللها من إجازات أعياد. أما بالنسبة للراحة الأسبوعية فإنها تحتسب ضمن الأجازة السنوية إذا ما وقع الأسبوع كله فى الإجازة السنوية. أما إذا حل يوم الراحة دون أن يكون الأسبوع كله قد إنقضى فى إجازة، كما إذا حل خلال إجازة العيد، فإنه يضاف إلى فترة الإجازة فتمتد بمقداره.

أما بالنسبة **للإجازة المرضية**، فإنه طبقا للمادة ٥ من قرار وزير الصحة رقم ١٩٨٥/١٧٩ بشأن قواعد تنفيذ تأمين المرض تحتسب أيام العطلات الرسمية أو الراحة الأسبوعية ضمن الإجازات المرضية إذا وقعت خلالها.

أما فى العلاقة بين الإجازة السنوية والإجازة المرضية، فقد ذهب البعض إلى إستقلال كل منها عن الأخرى، فإذا مرض العامل أثناء الإجازة السنوية فإن مدتها تمتد بمقدار ما وقع خلالها من إجازة مرضية، بينما ذهب

---

(١) م ٤٧ عمل.

البعض إلى أنه لا أثر لمرض العامل خلال الإجازة السنوية على مدتها، فلا تمتد بقدر فترة المرض التى تنتاب العامل خلالها.

ولا شك أن الرأى الأول هو الذى تبناه المشرع تمشيا مع الاتفاقيات والاتجاهات الدولية المعاصرة من وجوب إحتساب الإجازة السنوية على إستقلال، أى احتساب الإجازة كاملة فى الأيام التى كان يجب على العامل أن يعمل فيها بالفعل.

وعلى ذلك فإنه ينبغى إستنزال أيام الإجازات المرضية التى حصل عليها العامل من المدة الإجمالية للإجازة السنوية، ولكن ينبغى على العامل القيام بالإجراءات اللازمة لاستحقاق الإجازة المرضية وإخطار رب العمل بقطع الإجازة السنوية وتحويلها إلى إجازة مرضية.

أما عن **الإجازة العارضة**، وهى التى يحصل عليها العامل لمواجهة ظرف طارئ غير متوقع مثل وفاة قريب. حيث يجوز للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام فى السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحتسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية،[١] ومن ثم لا تثور صعوبة بسبب التداخل أو الضم.

(ج) تنظيم القيام بالإجازة السنوية :

يستقر قضاء النقض على وجوب طلب العامل القيام بالإجازة السنوية. فإذا لم يطلبها فإنه لا يجوز استبدالها بمقابل نقدى أو بأيام أخرى من السنة أو السنوات التالية، وإلا فقدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها.[٢] ويقع على عاتق العامل عبء إثبات طلبه للقيام بإجازة وإن صاحب العمل قد رفض طلبه.[٣]

يتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامة، بحرية تحديد موعد الإجازة حسب مقتضيات العمل وظروفه، وذلك بما له من سلطة التنظيم

---

(١) م ٥١ عمل.

(٢) نقض ١٩٨٢/٢/٢ س ٢٣ ص ١١٢.

(٣) نقض ١٩٧٨/٣/٤ س٢٩ ص ٦٦٤.

والإدارة.(١) أورد المشرع على ذلك المبدأ استثناء مؤداه أن للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل.

الأصل أن يحصل العامل على إجازته السنوية كلها دفعة واحدة. ولكن القانون أعطى صاحب العمل سلطة تقصير الإجازة أو تأجيلها أو قطعها بشرط أن تكون هناك أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، فهنا يجوز لصاحب العمل تجزئة الإجازة أو تأجيل الموعد المحدد لها أو إستدعاء العامل من إجازته بعد قيامه بها فعلا، دون موافقة العامل، طالما إقتضت مصلحة العمل ذلك.(٢)

ولكن يجب، فى جميع الأحوال، أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما، منها ستة أيام متصلة على الأقل.

ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قبل إستنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.(٣)

(د)-تعلق الإجازة السنوية بالنظام العام:

من المقرر أن الإجازة السنوية تتعلق بالنظام العام سواء فيما يتعلق باستحقاقها أو بمدتها. ومن ثم لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.(٤)

---

(١) م ٤٩ عمل، نقض ١٩٨٥/١٢/٨ طعن ١٤٨٩ س ٤٩ ق.

(٢) م ٤٨ عمل.

Cass. Soc. 2 juin 2004, Actual. n. 879.

(٣) م ٤٨ عمل.

(٤) م ٤٧ عمل.

وتعرب محكمة النقض بوضوح عن ذلك المبدأ بقولها:[1] أن إجازات العامل بكافة أنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام، وهى أيام معدودات فى كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ولغير مقتضيات العمل إستبدالها بأيام أخرى من السنة أو من السنوات التالية، كما لا يجوز إستبدالها بمقابل نقدى وإلا فقدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها وإستحالت إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل وفى ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التى دعت إليها ومخالفة لها، كما أن تخويل العامل الحق فى التراخى فى القيام بإجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عن حقه بينما لا يد له فيه وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها، فإنه يكون حينئذ قد أخل بالتزام جوهرى ولزمه تعويض العامل.

لا شك فى ثبوت حق العامل فى الإجازة السنوية إذا توافرت أحكامها وإذا رفض صاحب العمل منحها كان مخلاً بالتزام جوهرى ويتعرض للجزاء الجنائى[2] مع حق العامل فى تقاضى أجر، مقابل ما قام به من عمل، بالإضافة إلى حقه فى التعويض عما قد يكون حل به من أضرار. وعلى صاحب العمل للتخلص من ذلك، إثبات حصول العامل على إجازته أو رفضه أو إمتناعه عن الحصول عليها.

(هـ) الأجر فى مدة الإجازة السنوية :

يقرر القانون الإجازة السنوية بأجر كامل. ويشمل الأجر الأساسى وملحقاته، كإعانة غلاء المعيشة أو البدلات، والمزايا العينية كالسكن والعلاج. ولا يدخل فى الأجر الإضافى الذى يحسب على ساعات العمل الإضافية، ولا يشمل الملحقات السنوية لأجر العامل كالمنح ونسب الأرباح، حيث يخصم منه نسبة تقابل أيام الإجازة. ولا تدخل المزايا العينية المرتبطة بأداء العمل كالانتقال والوجبات الغذائية.

---

(١) نقض ١٩٩١/١٢/٢ طعن ١٠٩٥ س ٥٨ ق.

(٢) الغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز الخمسمائة جنيه. م ٢٤٧ عمل.

ويتحدد الأجر طبقاً لطريقة تقاضيه أو حسابه. فإذا كان الأجر مشاهرة فإن العامل يتقاضى أجره الشهرى كاملاً. وإذا كان أجر العامل يتحدد باليوم فإن أجره اليومى الكامل يضرب فى عدد أيام الإجازة. وإذا كان الأجر بالأسبوع يحسب أجر اليوم على أساس أن أيام العمل ستة أيام ثم يضرب الناتج فى عدد أيام الإجازة. أما إذا تحدد الأجر بالساعة أو القطعة أو على أى أساس آخر فإن الأجر يُحسب على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة. أو عن المدة التى إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.(1)

ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت إشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل أخر وذلك دون إخلال بالجزء التأديبى.(2)

وللعامل الحق فى الحصول على أجر عن أيام الإجازة المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل إستعماله لها، وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على إجازة عنها، أى أنه إذا انتهت علاقة العمل قبل إستنفاذ العامل رصيد إجازاته السنوية إستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر.(3)

حسم المشرع بذلك الخلاف السابق بصدد مدى أحقية العامل فى الحصول على مقابل رصيد إجازاته.

كان يُسمح للعامل الحصول على مقابل نقدى لرصيده من الإجازات بحد أقصى ثلاثة أشهر (أربعة أشهر بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة).

لكن قضاء النقض جرى على أن هذا الحد قاصر على فرض تراخى العامل بإجازاته للمطالبة بالمقابل النقدى عنها، أما إذا كان عدم الحصول على الإجازات راجعاً إلى رفض صاحب العمل الترخيص له بها أو لأسباب

---

(1) م ٧ عمل.

(2) م ٥٠ عمل.

(3) م ٤٨ عمل.

إتضتها مصلحة العمل، فإن العامل يستحق مقابل نقدى عن هذه الإجازات مهما كانت مدقا، لأن صاحب العمل يكون قد أخل بالتزام جوهرى يفرضه عليه القانون، ومن ثم يلتزم بتعويض العامل عنها.[1]

ويظل المبدأ قائماً حيث يمكن للعامل أن يطالب بالمقابل النقدى عن إجازاته كاملة بدون حد أقصى ويقع على صاحب العمل إثبات حصول العامل على إجازة مدفوعة الأجر، فإذا عجز عن ذلك يتعين عليه دفع الأجر عن كل أيام الإجازة، حيث يقع عليه التزام تصفية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل كل ثلاث سنوات على الأكثر، فإذا لم يفعل ذلك كان مسئولاً عن كل الأجر.[2]

---

(١) نقض ٢٠٠١/١/٨ وذلك إعمالاً للمبدأ الذى قضت به المحكمة الدستورية العليا (١٩٩٥/٧/٣ طلب تفسير لسنة ١٧ق ــ ١٩٩٧/٥/١٧ رقم ٤٧ لسنة ١٨ق ــ ٢٠٠٠/٥/٦ رقم ٢ لسنة ٢١ق).

(٢) التزام المدعى بإثبات دعواه وتقديم الأدلة التى تؤيدها. إثبات أن الحرمان من الإجازة فيما جاوز ثلاثة أشهر راجعا إلى رب العمل. وقوعه على عاتق العامل. (الطعن رقم ٢٠١ لسنة ٧٣ ق – جلسة ٢٠٠٤/٥/١٦). الإجازات السنوية للعامل. تعلقها بالنظام العام. أثره عدم جواز الاتفاق على مخالفة القانون الذى أوجبها الاستعاضة عنها بمقابل نقدى إلا فى غير الأحوال المقررة فى القانون. علة ذلك. (الطعن رقم ١٩١٢ لسنة ٧٢ – جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥). النص فى المادة ٧٠ لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة على صرف المقابل النقدى عن الإجازات الاعتيادية للعامل بحد أقصى أربعة أشهر. تعارضه مع اعتبارات النظام العام. أثره. بطلانه بطلاناً مطلقاً. (الطعن رقم ١٩١٢ لسنة ٧٢ق – جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥).

الفرع الثانى

إجازة الأعياد

لكل عامل الحق فى إجازة بأجر كامل في الأعياد التى تحدد بقرار وزارى على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً سنوياً.(١)

وتعتبر هذا الأيام الحد الأدنى لما يجب منحه للعامل من إجازة الأعياد. ويجوز زيادها بالاتفاق أو النص فى اللائحة أو ما جرت عليه العادة فى المشروع متى اتصفت بصفة الاستمرار والثبات والعمومية بحيث تصبح بمثابة التزام على عاتق صاحب العمل.(٢)

يتصل الحق فى الإجازة خلال الأيام المحددة بالنظام العام، لذا ينبغى منحها للعامل فى هذه الأيام دون غيرها حتى يتمكن من المشاركة فى تلك المناسبات الدينية والوطنية.

ولا يجوز تعويض العامل عن إجازة العيد بيوم إجازة أخر. وتكون الإجازة مدفوعة الأجر بالكامل. ويجوز، مع ذلك لصاحب العمل تشغيل العامل خلال تلك الإجازات إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق

---

(١) م ٥٢ عمل، وطبقا للقرار الوزارى رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ تكون أيام الأعياد: ١- اليوم الأول من شهر محرم (رأس السنة الهجرية)، اليوم الثانى عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوى الشريف). اليومان الأول والثانى من شهر شوال (عيد الفطر) الأيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة (عيد الأضحى) اليوم السابع من يناير) عيد الميلاد المجيد، يوم شم النسيم، يوم ٢٥ أبريل عيد تحرير سيناء، أول مايو عيد العمال، عيد ثورة ٢٣ يوليو، السادس من أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

(٢) نقض ١٩٦٦/٣/١٦ س ١٧، ص ٥٩٥، وقد تقرر الإجازة بنص خاص كما هو الحال بالنسبة لغير المسلمين العاملين فى الدولة والقطاع، حيث لهم بموجب القرار الجمهورى رقم ٢٣٦٢ لسنة ١٩٦٧ عطلات رسمية فى الأعياد الخاصة بهم.

العامل فى هذه الحالة أجرا أى أنه يستحق بالإضافة إلى أجراً عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.(1)

الفرع الثالث

إجازة الحج

للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق فى إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.(2)

يعطى النص العامل الحق فى هذه الإجازة، ولم تعد لصاحب العمل سلطة فى منحها، ولكن هذه السلطة قد تتعلق بتوقيت الإجازة وليس مبدأ استحقاقها. ونظرا لأن للحج مواعيد معينة من السنة فإن السلطة التقديرية لصاحب العمل قد تتعلق بتحديد السنة التى يمكن للعامل القيام فيها بأداء الفريضة.

ويشترط لاستحقاق الإجازة أن يمضى العامل مدة خدمة متصلة قدرها خمس سنوات لدى صاحب عمل واحد أو أكثر.(3) ويعتبر فى حكم المدة المتصلة إستمرار عقد العمل بسبب إنتقال المنشأة من يد صاحب عمل إلى آخر بالوصية أو الهبة أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات.

والحد الأقصى لهذه الإجازة هو شهر، ويشمل الفترة التى يقضيها العامل بالفعل لأداء المناسك، وكذلك الفترة السابقة الخاصة بالاستعداد للسفر، واللاحقة على العودة المقصود بها الراحة من عناء السفر.

---

(1) م ٥٢ عمل، نقض ١٩٨٨/٨/٣٠، سعيد شعله، مجموعة القواعد، ص ٥٨ ويقع على العامل عبء إثبات عمله فى الإجازة. نقض ١٩٩١/١٢/٢طعن ١٠٩٥. س ٥٨ق.

(2) م ٥٣ عمل.

(3)قياسا على حكم المادة ٤٧ عمل.

وتكون الإجازة بأجر كامل، ويستحقها العامل مرة واحدة طوال مدة خدمته بصفة عامة، وليس فى خدمة صاحب عمل واحد. وهى إجازة مستقلة عن باقى الإجازات.

ونرى أنها لا تقتصر على أداء فريضة الحج بل يمكن أن يذهب فيها العامل إلى العمرة لأن النص يسمح بزيارة بيت المقدس وهو أمر مندوب.

الفرع الرابع

الإجازة المرضية

للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى.

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (١،٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.[١]

ويتضح من ذلك أن المشرع أحال إلى أحكام الإجازة المرضية الواردة فى قانون التأمين الاجتماعى التى تقضى بأن مدة الإجازة المرضية هى

---

(١) م ٥٤ عمل.

١٨٠ يوماً خلال السنة الواحدة. وهذه المدة خاصة بكل سنة، فلا يجوز ضمها أو ترحيلها إلى سنة تالية بل ينقضى الحق فيها بانتهاء السنة. ويقُصد بالسنة ٣٦٥ يوما تحسب منذ بدء التحاق العامل بالخدمة.

يحصل العامل علي أجر خلال الإجازة المرضية، يعادل ٧٥% من أجره بالنسبة للتسعين يوماً الأولى، و٨٥% عن التسعين يوماً التالية.

ويجوز للعامل استنفاذ كل الإجازة المرضية مرة واحدة طالما ثبت مرضه. وعلى العامل إخطار صاحب العمل بمرضه كمبرر لتغيبه وإثبات حقه، ويقوم بتقديم الشهادة الطبية الدالة على ذلك، ولصاحب العمل أن يعرضه على طبيب يختاره. ولا شك أن الأمر يكون أكثر يسراً إذا كان العامل مغطى بالتامين الصحى، حيث تكون الشهادة الصادرة من جهة العلاج التى تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحى كافية لإثبات مرض العامل وتحديد مدة الإجازة المرضية.

وتُحسب ضمن الإجازة المرضية أيام الراحة الأسبوعية التى تخللتها، وذلك بخلاف أيام الأعياد حيث تمتد بعدد الأيام التى تقع خلالها. وللعامل أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد من الإجازات، وذلك ليحصل على أجرة كاملا. وإذا استنفد العامل إجازاته السنوية فله أن يطلب الاستفادة بمتجمد إجازته السنوية ولو لم يكن موعدها قد حل بعد.

ولقد خرج المشرع على القواعد السابقة فى حالتين:

الأولى: يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله.

ويتم تحديد الأمراض المزمنة بقرار من وزير الصحة بالاتفـاق مـع وزير العمل. ويجب أن يؤدى المرض إلى منع العامل من تأديـة عملـه، وأن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن والشفاء.(١)

الثانيـة: للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية الـتى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١، ٨ مـن القـانون ٢١/ ١٩٥٨ إجـازة مرضية كل ثلاث سنوات تُقضى فى الخدمة على النحو التالى: شـهر بـأجر كامل، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة إحتمال شفائه.

الفرع الخامس

إجازة الوضع ورعاية الطفل بالنسبة للمرأة العاملة

(أ) إجازة الوضع

للعاملة التى أمضت عشرة اشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثـر، الحق فى إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينـا بهـا التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.(٢)

وتنص المادة ١٧ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ علـى أن للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق

---

(١) م ٥١، القرار رقم ٦٩٥/ ١٩٨٤.

(٢) م ٩١ عمل.

فى إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

يتضح من هذين النصين الأمور الآتية:

١- يسرى حكم قانون الطفل على العاملات فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال، أما العاملات فى القطاع الخاص فيخضعن لحكم قانون العمل الذى أتى لاحقاً لقانون الطفل فيخصص حكمه.

٢- إجازة الوضع فى قانون الطفل ثلاثة أشهر بينما فى قانون العمل تسعون يوماً. لا شك أن نص قانون العمل أكثر دقة لأن الشهور يمكن أن يثور اللبس حول أيامها.

٣- يتحدث قانون الطفل عن إجازة **بعد الوضع**، بينما يقرر قانون العمل، **المدة التى تسبق الوضع والتى تليه**، وهذا أكثر دقة لأنه يتيح للعاملة توزيع الإجازة قبل الوضع وبعده بشرط مراعاة الحكم العام التطبيق على جميع العاملات وهو عدم جواز تشغيل العاملة خلال الخمس والأربعون يوما التالية للوضع.

٤- يقرر قانون الطفل الإجازة بأجر كامل، بينما يقرر قانون العمل تعويض مساو للأجر الشامل وهذا أكثر دقة ولمصلحة العامل بالنسبة لكلمة الشامل.

٥- ينبغى تقديم شهادة طبية تبين التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه.

٦- يمنح قانون الطفل العاملة إجازة وضع ثلاث مرات بينما قانون العمل مرتين فقط طوال مدة خدمتها سواء لدى رب عمل واحد أو أكثر. ويقتصر الحق فى الأجازة على حالة الوضع دون الإجهاض ويقصد بالوضع انتهاء الحمل بوضع الجنين فى الموعد المعتاد للولادة حياً أو ميتاً، أما الإجهاض فهو الانفصال قبل ذلك الموعد. وتستطيع العاملة الحصول على أجازة مرضية بشروطها فى حالة الإجهاض.

٧- تقتصر إجازة الوضع فى قانون العمل على العاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب العمل أو أكثر، بينما لا يشترط قانون الطفل أى مدة.

٨- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو إسترداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت إشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.(١)

(ب) أجازة رعاية الطفولة

تنص المادة ٧٢ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ على أنه "للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

واستثناء من أحكام القانون التأمين الاجتماعى تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء فترة الإجازة، وذلك وفقاً لاختيارها.

وفى القطاع الخاص يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

---

(١) م ٩٢ عمل. لما كان البين من الأوراق أن المطعون ضدها منحت الطاعنة إجازة دون مرتب لمدة ستة أشهر تبدأ من ....، ورغم ذلك أنذرتها بالغياب ثم قامت بإنهاء خدمتها اعتبارا من هذا التاريخ فإن هذا الإنهاء يكون غير مبرر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر إنهاء عقد عمل الطاعنة غير مشوب بالتعسف لمجرد أنها لم تتخذ إجراءات إخلاء طرفها قبل قيامها بالإجازة فإنه يكون قد خطأ فى تطبيق القانون وشابه الفساد فى الاستدلال (الطعن رقم ٧٤٤٤ س ٦٣ ق جلسة ٢٠٠١/٢/٨).

وجاء نص المادة ٩٤ من قانون العمل ليقضى بأنه مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.[١]

يتضح من هذين النصين أن:

١- مدة الإجازة التى تستحقها العاملة لرعاية طفلها لا تجاوز سنتين.

٢- تحصل العاملة على الإجازة طوال مدة خدمتها سواء لدى رب العمل واحد أو أكثر ثلاث مرات فى الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، ومرتين فقط فى القطاع الخاص، لأن قانون العمل نسخ حكم قانون الطفل.

٣- هذا الحق فى الإجازة قاصر على العاملات فى المنشآت التى تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر وذلك فى القطاع الخاص.

٤- واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعى تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام

---

(١) ولا شك أن حصول العاملة على إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها لا يحول دون حقها فى أن تقطع هذه الإجازة والعودة إلى عملها. نقض ١٩٩٢/٤/١٣ طعن ٢٦٦٤ س ٨٥ ق.
ويجدر الإشارة إلى أحقية الزوجة فى طلب إجازة لمرافقة الزوج المصرح له بالسفر للخارج. وتعرب محكمة النقض عن ذلك بقولها: مفاد النص فى المادة ٦٢، ١/٧١ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٧٨ أن المشرع بهدف صيانة الأسرة ومنع تفريق الزوجين ألزم الشركة بأن تستجيب لطلب الإجازة بغرض مرافقة الزوج المصرح له بالسفر إلى الخارج لمدة ستة أشهر على الأقل بعد أن كانت هذه الاستجابة جوازية. طبقا لنص المادة ٤٣ من نظام العاملين بالقطاع العام السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١، كما أنه حرر هذه الإجازة من قيد المدة الزمنية الذى كان يقيدها طبقا لنص المادة الأخيرة بأن لا تزيد على أربع سنوات، ومن ثم فإنه لا يجوز لمجلس الإدارة أن يعيد هذا القيد الذى رفعه القانون ولا يعتد بما يقرره من ذلك بالمخالفة لأحكام القانون (نقض ١٩٩١/١١/٢٥ طعن ٤٩٦ س ٥٦ق).

هذا القانون أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها. يسرى ذلك الحكم على جميع العاملات.

٥- ولا يشترط أن تمضى العاملة فى خدمة صاحب العمل مدة معينة.

٦- لا يقصد بذلك حصول العاملة على سنتين فقط فى كل مرة بل يجوز لها أن تحصل عليها دفعة واحدة أى لها مدة أربع سنوات عن طفل واحد، وعلى أن يكون ذلك مرة واحدة طوال خدمتها، ويلاحظ أن المقصود أيضا بهذا النص أن من حق الأم العاملة الحصول على الإجازة المشار إليها لرعاية طفلها دون التقيد بسن الطفل، حيث من المتصور ألا تحصل على الإجازة أو على جزء منها عقب الوضع مباشرة فتظل محتفظة بحقها فيها (كاملة أو الجزء المتبقى) لمواجهة ما قد يطرأ من مرض أو غيره من عوارض تستلزم رعايتها لطفلها.

ويلتزم العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار وزارى.

وتلتزم المنشآت التى تقع فى منطقة واحدة، وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار وزارى.[1]

---

(١) م ٩٦ عمل، ٧٣ من قانون الطفل. القرار ١٢١/ ٢٠٠٣ الوقائع ١٦٢ فى ٢٠٠٣/٧/٢٠.

الفرع السادس

الإجازة الدراسية

سبق أن رأينا أحقية العامل فى تحديد موعد إجازته السنوية، إذا كان متقدماً لأداء امتحان فى إحدى مراحل التعليم.

ويقرر المشرع بأنه تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال.[1]

أى أن المشرع ترك تحديد مدة وشروط الإجازة الدراسية لاتفاقيات العمل الجماعية ولوائح المنشآت ولم يرد التدخل لفرضها.

---

(١) م ٥٥ عمل.

المبحث الرابع

السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

حرص قانون العمل على تفصيل أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.[1]

المطلب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

(أ) يقصد فى تطبيق أحكام هذا الباب بالمصطلحات الآتية المعانى المبينة قرين كل منها:

١- إصابة العمل، والأمراض المهنية والأمراض المزمنة، التعاريف الواردة لهذه المصطلحات فى قانون التأمين الاجتماعى وقراراته التنفيذية.

٢- المنشأة، كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص.[2]

---

(١) يعاقب كل من يخالف أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقررات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسمية. وتضاعف الغرامة فى حالة العود ويكون صاحب العمل أو ن يمثله عن المنشأة مسؤولا بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التى يفرضها عليه هذا القانون (م٢٥٦).

(٢) ويقتصر الأمر على أشخاص القانون الخاص بالنسبة لتطبيق أحكام الفصل الرابع من هذا الباب (م ٢٠٢).

يتضح من ذلك أنه حرصا من المشرع على السياسة المتبعة فى التوحيد بين أحكامه وأحكام قوانين التأمين الاجتماعى، أخذ بنفس التعاريف الواردة بهذا القانون فيما يتعلق بإصابة العمل والحادث الجسيم والأمراض المهنية والأمراض المزمنة.(١)

(ب) تسرى أحكام هذا الفصل على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسرى أيضا على المسطحات المائية، بجميع أنواعها، ووسائل النقل المختلفة.(٢)

راعى هذا الحكم التطورات الحديثة والمتعلقة بحماية البيئة، فهو يسرى على جميع مواقع العمل والمنشآت أيا كانت تبعيتها، ويسرى أيضا على المسطحات المائية ووسائل النقل المختلفة. وذلك حتى يسرى على الوحدات الثابتة والمتحركة.

المطلب الثانى

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

يراعى عند اختيار مواقع العمل للمنشآت أو المشروعات وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة والبعد البيئى للنشاط طبقا لأحكام القوانين الصادرة بهذا الشأن.

مؤدى ذلك أنه من الضرورى مراعاة البعد البيئى عند الترخيص حتى لا تكون المنشآت الجديدة مصدراً لتلوث البيئة. ويتم ذلك من خلال اللجان الآتية:

١- تشكل لجنة مركزية: على المستوى القومى برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الصناعة وعضوية رؤساء الإدارات

---

(١) القرار ١٢٦/ ٢٠٠٣ بشأن إحصائيات ونماذج إصابات العمل والحوادث الجسيمة والأمراض المهنية والعادية والمزمنة، الوقائع ١٦٥ فى ٢٠٠٤/٧/٢٤.

(٢) م ٢٠٣ عمل.

المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والرى والكهرباء والداخلية وشئون البيئة.

وتتولى هذه اللجنة الموافقة على منح التراخيص للمجال والمنشآت الصناعية التى تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام، وترسل لوحدات الإدارة المحلية المختصة لإصدار التراخيص الخاصة بذلك مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة فى هذا الشأن.

٢- **تشكل لجنة بكل محافظة** برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها فى المادة السابقة، ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص، وتتولى هذه اللجنة:

(أ) متابعة اتخاذ إجراءات منح الترخيص للمحال والمنشآت المذكورة، ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التى وضعتها اللجنة المركزية على المستوى القومى.

(ب) منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثمارى بنفس المعايير والاشتراطات التى تضعها اللجنة المركزية.

٣- تشكل **لجنة محلية** على مستوى كل من: المركز و المدينة والحى بالمحافظة، وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة على شؤون الإسكان والقوى العاملة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية. ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص، وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلى:

(أ) منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التى يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.

(ب) تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها فى المحال أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصداره.

وبالنسبة للمنشآت التى تصدر لها تراخيص من جهات أخرى فيشترط الحصول على موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة على هذه التراخيص قبل إصدارها أو عند إجراء أى تعديلات بها.[1]

المطلب الثالث

تأمين بيئة العمل

تناول المشرع تأمين بيئة العمل وأحكام الوقاية من مخاطرة وهى.[2]

(أ) المخاطر الفيزيائية :

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية، الناجمة عما يلى بوجه خاص:

١- الوطأة الحرارية والبرودة.
٢- الضوضاء والاهتزازات.
٣- الإضاءة.
٤- الإشعاعات الضارة والخطرة.
٥- تغيرات الضغط الجوى.
٦- الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
٧- مخاطر الانفجار.

---

(١) م ٢٠٤: ٢٠٧ عمل.

(٢) م ٢٠٨: ٢١٥.

Marion del sol, L' entre prise face aux risques professionels, 2003, p. 13.

(ب) المخاطر الميكانيكية :

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ عن الاصطدام بين جسم العامل وجسم صلب وعلى الأخص:

١- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة، وآلات وأدوات رفع وجر، وسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

٢- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

(ج) المخاطر البيولوجية:

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال إلى ظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

(أ) التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

(ب) مخالطة الآدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

(د) المخاطر الكيميائية

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

١- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يتجاوز أقصى تركيز مسموح به.

٢- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات التعبئة لكل منها.

٣- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

٤- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة يتضمن جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.

٥- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة فى العمل ويوضح بها الاسم العلمى والتجارى والتركيب الكيميائى لها ودرجة خطورتها واحتياجات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وتحصل المنشأة على بيانات هذه المواد من الموردين عند توريدها.

٦- تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمدى خطورتها وطرق الأمان والوقاية من مخاطرها.

روعى فى هذا الحكم مواكبة اتفاقيات العمل الدولية بشأن الوقاية من الإصابة من السرطان المهنى، والوقاية من تداول وإستعمال المواد الكيميائية فى العمل واحتياطات تخزينها.

(هـ) المخاطر السلبية :

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتى ينشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والتدريب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العمال بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

تحدد حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر السابقة (الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية) بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بعد أخذ رأى الجهات المعنية.

(و) مخاطر الحريق

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب نوع النشاط الذى تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتى:[(١)]

١- أن تكون أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة سواء الثابت منها أو المتنقل مطابقا للمواصفات القياسية المصرية.

٢- تطوير معدات الإطفاء والوقاية اللازمة وذلك باستخدام أحدث الوسائل مع توفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائى والإطفاء الآلى التلقائى كلما كان ذلك ضروريا بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

(ى) مخاطر الكوارث الصناعية والطبيعية:

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.[(٢)]

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها أو فى حالة تخزين واستخدام مواد خطرة.

وفى حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها فى المواعيد التى تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، يجوز

---

(١) Cass. Soc. 8 juill. 2004, Actual n. 878
CE. 3 mars 2004, Actual n. 860

(٢) ويجرى التأمين عادة على تلك المخاطر، أنظر مؤلفنا فى أحكام قانون التأمين ٢٠٠٦.

لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين فى تقاضى أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

المطلب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

تناول المشرع الخدمات الاجتماعية والصحية التى تلتزم المنشأة بتقديمها للعمال وتتمثل فى:[1]

أولا: الكشف الطبى وكشف القدرات :

مع عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعى تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى:

(أ) الكشف الطبى الابتدائى على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذى يسند إليه.

(ب) كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتجرى هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحى، ويصدر الوزير المختص، بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التى تتم على أساسها هذه الفحوص.

---

(١) م ٢١٦: س ٢٢٣ عمل.

ثانياً: تدريب وإعلام العامل:

تلتزم المنشأة وفروعها بما يلى:

١- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

٢- إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

ثالثاً: استعمال وسائل الوقاية:

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما فى حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا أى فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه، مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأخرى فى هذا الشأن.

رابعاً: التفتيش والفحص الدورى:

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلى:

١- التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل، وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.

٢- قيام طبيب المنشأة، إن وجد، بتحليل شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.

٣- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى، كما يجرى الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن، وتتحمل المنشأة تكاليف هذا الفحص.

خامساً: توفير الإسعافات الطبية:

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية.

وإذا زاد عدد العمال فى مكان واحد أو بل واحد أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشرة كيلو متراً على خمسين عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم فى المكان الذى تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

وإذا زاد عدد ا لعمال الذين تستخدمهم المنشأة ولو تعددت فروعها على ثلاثمائة عامل وجب عليها فضلاً عن ذلك أن توفر لهم جميعاً وسائل العلاج الأخرى فى الحالات التى يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين السابقتين فى مستشفى حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدى إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة.

ويتبع فى تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها فى الفقرات السابقة، وفى كل ما تقدم الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصحة.

ومع عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعى يستثنى من حكم هذه المادة العاملون فى الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة[1].

سادساً: المواصلات والمسكن والتغذية:

يلتزم من يستخدم عمالاً فى أماكن لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

---

(١) م٢٠٢/٢، ٣، انظر مؤلفنا فى المسئولية الطبية، ٢٠٠٤.

وعلى من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين.

ويكون تحديد اشتراطات مواصفات المساكن، كما يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل ومن يؤديه مقابلاً لها بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال[1].

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة فى الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثليهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام التنازل عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أى بدل نقدى.

سابعاً: الخدمات الاجتماعية والثقافية:

تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات لاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من وزير القوى العاملة بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات[2].

ثامناً: صندوق مواجهة نفقات الخدمات:

ينشأ بوزارة القوى العامة صندوق لمواجهة نفقات الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى.

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

---

(١) القرار ٢٠٠/٢٠٠٣، الوقائع ٢٢٧ فى ٥/١٠/٢٠٠٣.

(٢) القرار ٢١٥/٢٠٠٣، الوقائع ٢٢٧ فى ٥/١٠/٢٠٠٣.

ويصدر الوزير قراراً بتحديد الخدمات المذكورة والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

ويصدر وزير القوى العاملة قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق على أن يراعى فى هذا التشكيل التمثيل الثلاثى وفق ترشيح كل جهة لمن يمثلها، كما يصدر قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق تتضمن على الأخص كيفية التصرف فى الحصيلة والإجراءات الخاصة بذلك[1].

المطلب الخامس

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

(أ) تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يلى:

أولاً: إعداد جهاز متخصص يقوم بالتفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون للتأكد من تنفيذها، وأن يتم التفتيش على فترات دورية، وأن تتوافر فى أفراد جهاز التفتيش المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة فى نواحى الطب والهندسة والعلوم، ويكون لهم صفة الضبطية القضائية لمراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل.

ثانياً: تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه فى الفقرة السابقة وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية.

ثالثاً: تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته وتقييم مخاطر بيئة العمل.

---

(١) القرار ٢١٦، ٢٠٠٣/٢١٧، الوقائع ٢٢٧ فى ٢٠٠٣/١٠/٥.

(ب) يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل فى سبيل أداء عملهم:

١- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة على العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل.

٢- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة فى العمليات الصناعية والتى قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف على التأثيرات الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم فى هذا الشأن.

٣- الاطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

٤- الاطلاع على نتائج التقارير الفنية والإدارية التى ترد للمنشأة عن أسباب ونوع الحوادث الجسيمة.

٥- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير لتحليل أسباب الحوادث.

٦- الاطلاع على كميات المخزون من المواد الخطرة التى تجعل المنشأة ذات مخاطر كبرى. وللجهة الإدارية المختصة، بناءاً على تقرير جهاز السلامة والصحة المهنية الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آلة أو أكثر فى حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتى تزول أسباب الخطر ويصرح لصاحب العمل بإعادة التشغيل.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية، وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

(ج) وبالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية الواردة فى التراخيص يكون حق التفتيش لمفتشى السلامة والصحة المهنية تطبيقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.[1]

---

(١) المواد ٢٢٤: ٢٢٦ عمل.

المطلب السادس

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التى تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك،والجهات التى تتولى التدريب فى هذه المجالات،وتحدد هذه القرارات القواعد التى تتبع فى هذا الشأن[1].

وتختص اللجان المذكورة ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها،ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملاً فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير على الأكثر.

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بأخطار مديرية القوى العاملة المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة خلال أربعة وعشرين ساعة من وقوعها مهما كان عدد عمال المنشأة.

ويصدر بنماذج الإحصائيات المشار إليها وما تتضمنه من بيانات قرار من وزير القوى العاملة والتشغيل[2].

Isabelle de Benalcazar, Droit du Travail et nouvell technologies, montchrestien, 2003, P. 15

(١) القرار رقم ١٣٤ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع العدد ١٧٢، تابع فى ٢٠٠٣/٨/٢.

(٢) م٢٢٧، ٢٢٩ عمل.

المطلب السابع

أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

يقوم **المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى** بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة، مع مراعاة مؤشرات ونتائج تحليل الإحصائيات السنوية للأمراض المهنية والإصابات والحوادث الجسيمة.

وينظم أعمال البحوث والدراسات قرار من وزير القوى العاملة[١].

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء **مجلس استشارى أعلى** للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة وزير القوى العاملة يضم أعضاء بحكم وظائفهم وممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات العمال وبعض الخبراء فى مجال السلامة والصحة المهنية، ويختص برسم السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية[٢].

ويصدر بتنظيم أعمال هذا المجلس قرار من وزير القوى العاملة[٣].

تشكل **لجان استشارية مشتركة** للسلامة والصحة المهنية على مستوى المحافظات برئاسة المحافظة وبقرار منه، يضم فى عضويتها الجهات المعنية بالمحافظة وخبراء فى السلامة والصحة المهنية وممثلين عن أصحاب الأعمال والعمال بالمحافظات.

ويصدر وزير القوى العاملة قراراً باختصاصات هذه اللجان[٤].

---

(١) القرار ٢٠٠٣/١١٤، الوقائع ١٦١ فى ٢٠٠٣/٧/١٩.

(٢) القرار ٢٠٠٣/٩٨٥، الوقائع ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١.

(٣) القرار ٢٠٠٣/١٥٤، الوقائع ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩.

(٤) م٢٢٩: ٢٣١ عمل. القرار ٢٠٠٣/١٥٢، الوقائع ١٨٧ فى ٢٠٠٣/٨/١٩.

الباب الخامس
وقف وانقضاء عقد العمل

عقد العمل قد يكون محدد المدة، وقد يكون غير محدد المدة. تختلف طريقة إنهاء العقد بحسب طبيعته. وتوجد مع ذلك أسباب مشتركة لإنهاء عقد العمل فى الحالتين. ونعرض فى النهاية للآثار التى تترتب على انقضاء عقد العمل

الفصل الأول
الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل

بادئ ذى بدء يجوز لطرفى عقد العمل الاتفاق علـــى إنهائـــه فى أى وقت، ولا تثور صعوبة فى هذا المجال، حيث يخضع الاتفاق للقواعد العامـــة من حيث التراضى والأهلية والإثبات والآثار.

ونتناول الأسباب العامة الأخرى لانقضاء عقد العمل وهى: الوفاة، إستحالة لتنفيذ، الفسخ، الأعذار المبررة للانتهاء.

المبحث الأول

الوفـــاة

يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصى، ذلك أن شخصية العامل تكون محل اعتبار فى التعاقد، ويتميز التزامه بالطابع الشخصى. لذا تــؤدى وفاته إلى انفساخ العقد أى إنتهائه بقوة القانون، ولا يحل ورثة العامل محله فى العقد بل تنحل الرابطة العقدية تلقائياً بمجرد وفاته.(1)

أما عن صاحب العمل، فالأصل أن شخصيته ليست محل اعتبـــار فى التعاقد، وكل ما يهم هو أداء مقابل الأجر، لذلك لا ينقضى عقد العمــــل، كقاعدة عامة، بوفاة رب العمل حيث يستطيع خلفه الحلول محلــه فى إدارة العمل والوفاء بأجر العامل.

ويختلف الحكم إذا كانت شخصية رب العمل قد روعيت فى إبــرام العقد، كما لو كان العمل متصلاً بشخصه أو بنشاطه. مثال ذلك المــريض الذى يستخدم ممرضة للعناية به، والطبيب الذى يستخدم ممرض فى عيادتــه والمحامى الذى يستخدم آخرين فى مكتبه. فى هذه الحالة ينتهى العقد بوفـــاة رب العمل، أى أن العقد ينفسخ حينئذ بقوة القـــانون. وتنحـــصر حقــوق العامل قبل التركة.

ويعبر القانون عن ذلك بالتفصيل بقوله: ينتهى عقد العمـــل بوفـــاة العامل حقيقة أو حكماً. فإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صـــاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتين وخمسين جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عـــن الـــشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعى.

كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها.

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قـــد أبـــرم لاعتبارات تتعلق بشخصه أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته.(2)

---

(1) م ٦٩٧ مدنى.

(2) م ١٢٣ عمل.

المبحث الثانى

إستحالة التنفيذ

يترتب على إستحالة تنفيذ العقد بقوة قاهرة انفساخه بقوة القانون. والاستحالة إما أن تتحقق فى جانب العامل وإما أن تتحقق فى جانب صاحب لعمل.

المطلب الأول

إستحالة التنفيذ من جانب العامل

يترتب على إستحالة تنفيذ العقد بصفة مؤقتة وقف العقد نفس الفترة، ويسترد العقد تنفيذه بمجرد زوال الاستحالة. كاستدعاء العامل للخدمة العسكرية. أما إذا إستحال تنفيذ العقد بصفة نهائية فإن العقد ينفسخ بقوة القانون ودون حاجة إلى إجراء خاص يقرر هذا الانفساخ، فلا يحتاج إلى إنذار سابق، ولا يلتزم أحد المتعاقدين بتعويض قبل الطرف الآخر.

ومن صور إستحالة قيام العامل بأداء العمل، صدور تشريع يمنع تشغيل النساء فى بعض الصناعات التى يعملن فيها، أو صدور قرار إدارى بإبعاد العامل الأجنبى عن البلاد أو رفض الترخيص له بالعمل. ويثور التساؤل بالنسبة للمرض والعجز وبلوغ سن التقاعد.

(أ) مرض العامل:

ينبغى التفرقة بين مرض العامل القصير والمرض الطويل.

المرض القصير هو الذى لا تتجاوز مدته المدة القصوى المقررة للإجازة المرضية، فهو مرض مؤقت وعارض يقتصر أثره على مجرد وقف العقد. ورعاية لمصلحة العامل ألزم المشرع رب العمل، رغم وقف العقد، بأن يؤدى إلى العامل. خلال الإجازة المرضية كل أو بعض الأجر كما

رأينا.[1] وحظر على رب العمل إنهاء العقد أو توجيه إنذار بالإنهاء خلال هذه الإجازة.

وإذا جاوز المرض المدة القصوى للإجازة المرضية جاز لرب العمل إنهاء العقد دون أدنى مسؤولية عليه فى هذه الحالة. ويستوى فى ذلك أن يكون انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض واحد أو عدة أمراض.

ولا ينتهى العقد من تلقاء نفسه بسبب المرض الطويل بل يتعلق الأمر برخصة لصاحب العمل له أن يستعملها. وإذا اختار رب العمل إنهاء عقد العامل المريض وجب عليه إخطاره بذلك قبل الشفاء لأن رخصة الإنهاء تسقط بمجرد عودة العامل إلى العمل ويعتبر إنهاء العقد بعد الشفاء إنهاء غير مشروع يلتزم صاحب العمل بالتعويض عنه إن لم يكن له مبرر مشروع.

ويستثنى من ذلك إصابة العامل بمرض مهنى أو نتيجة حادث من حوادث العمل. هنا لا يجوز إنهاء عقد العمل ولو تجاوز العامل الحد الأقصى للإجازة المرضية. ويستمر العقد قائماً إلى أن يعود العامل إلى عمله، وقد ينقضى العقد بوفاة العامل أو ثبوت عجزه، ولا يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه المدة بل يتكفل صندوق التأمين الاجتماعى بدفع معونة مالية للعامل فيها.

مؤدى ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل الإجازات المرضية وفقا لما تحدده قوانين التأمين الاجتماعى، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل فى هذه الحالة أن يخطر العامل برغبته فى إنهاء العقد قبل خمسة عشر يوماً من تاريخ إستنفاد العامل لإجازاته. والهدف من ذلك تهيئة العامل لانتهاء عقده باستنفاد إجازاته المرضية.

فإذا لم يتم هذا الإخطار وشفى العامل لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.[1]

---

(١) أنظر ما سبق ص٣٦٥.

(ب) العجز :

وينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل جزئيا فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجــز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل أخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قوانين التأمين الاجتماعى.

وإذا ثبت وجود عمل آخر يستطيع العامل القيام به على وجه مرض كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمــل، وأن يؤدى إليه الأجر الذى يؤدى عادة لمن يقوم بشمل هذا العمل، مع عــدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى.[٢]

(ج) سن التقاعد:

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الســتين مــا لم يكن العقد محدد المدة، وكان مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه الســن، ففــى هذه الحالة لا ينتهى العقد إلا بانقضاء مدته.

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكــام قــوانين التــأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن التقاعد وحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه تلك السن إستكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.[٣]

---

(١) م ١٢٧ عمل.

(٢) م ١٢٤ عمل.

(٣) م ١٢٥ عمل.

العاملون بشركات قطاع الأعمال العام. انتهاء خدمتهم ببلوغ سن الستين. اســتثناء العلماء خريجى الأزهر ومن فى حكمهم. بقاؤهم فى الخدمة حــتى ســن الخامــسة والستين. م١ ق١٦ لسنة ١٩٧٣ المعدل. (الطعن رقم ١٥٧٢ لسنة ٦٩ ق – جلسة ٢٠٠١/١٤/٧) خدمة العاملين فى قطاع البترول. انتهاؤها ببلوغ العامل سن الستين.

المطلب الثانى

استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل

(أ) القوة القاهرة أو السبب الأجنبى:

إذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قـوة قـاهرة أو سبب أجنبى لا يد له فيه ترتب على ذلك إنفساخ العقـد بقـوة القـانون، وتنقضى إلتزاماته دون أن تنشأ قبله مسؤولية عن ذلك، متى كانت إستحالة التنفيذ نهائية.

وتتمثل الاستحالة النهائية، بصفة أساسية، فى إغلاق المنشأة نتيجـة القوة القاهرة أو السبب الأجنبى، كوقوع كارثة طبيعية أثر زلزال أو حريق أو فيضان، وانعدام المادة الأولية بسبب الاحـتلال أو الحـرب أو صـدور تشريع يحظر إنتاج السلعة التى تنتجها المنشأة وتقرير إحتكار حكومى لها.

أما إذا كانت إستحالة تنفيذ العقد وقتية فإن أثرها يقتصر على مجرد وقف تنفيذه بحيث يعود إلى السريان بمجرد زوال هذه الاستحالة. مثال ذلك عطل المنشأة. وقد سبق أن رأينا أن صاحب العمل لا يلتزم، كقاعدة عامـة، بأجر العامل خلال فترة العطل الراجع إلى سبب أجنبى لا يد له فيه.

ولا ينفسخ العقد بقوة القانون فى حالة إغلاق المنشأة لأسـباب لا تتوافر فيها صفات القوة القاهرة أو السبب أجنبى، كتعطل المنشأة أو صدور قرار إدارى بغلقها نتيجة خطأ صاحب العمل أو غلق المنـشأة هربـا مـن الضرائب والدائنين أو غلقها دون إتباع الإجراءات القانونية للإغلاق. فإذا إنتهت عقود العمل، فى هذه الحالات، كان رب العمل مسؤولاً عن تعويض العمال.

الاستثناء استمرار خدمة من كانوا يعاملون بقوانين تحدد سن تقاعدهم بخمسة وستين سنة. الطعن رقم ٦٧٤٤ لسنة ٦٣ جلسة ٢٠٠١/١/١٨.

أما إذا كان إغلاق المنشأة مرده توقف صاحب العمل عن ممارسة النشاط بسبب المرض أو كبر السن أو كساد الأعمال أو إفلاسه، فإن ذلك يعد مبررا مشروعا للإنهاء ينفى عنه وصف التعسف ولا يكون صاحب العمل مسئولا عن تعويض العمال.[1]

(ب) تغيير رب العمل

إذا طرأ تغيير فى حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدماج، أو ما إلى ذلك فى شكل المنشأة، فإن جميع عقود العمل التى تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد والعمال.

يمكن أن يتغير شخص صاحب العمل نتيجة إنتقال ملكية المؤسسة إلى الورثة أو الغير بالبيع أو الهبة أو بتقديمها حصة فى شركة أو بإدماجها فى مؤسسة أخرى. وقد يتم تأجير المنشأة إلى شخص آخر. فى هذه الحالات تظل عقود العمل القائمة وقت حدوث التغيير سارية قبل رب العمل الجديد بنفس المضمون والشروط. ولا يستطيع إنهاء أى عقد منها دون مبرر مشروع وبغير مراعاة المواعيد المحددة قانوناً.

ولكن يشترط لاستمرار عقود العمل السابقة بقاء كيان المؤسسة وإستمرار نشاطها. أما إذا أحدث رب العمل الجديد تغييراً جوهرياً فى نشاط المؤسسة، فإنها تعتبر قد إنقضت وتنقضى معها عقود العمل القديمة. كما لو إشترى شخص مكاناً لصناعة الأحذية وحوله إلى صناعة الملابس.

وينبغى مراعاة حقوق العامل وأقدميته قبل صاحب العمل الجديد، حيث تحتسب مدة الخدمة من وقت الالتحاق بالعمل بداية وما يترتب على ذلك من حقوق. وحرصاً على حقوق العمال قرر المشرع مسؤولية صاحب العمل الجديد بالتضامن مع سلفه عن الوفاء بكافة حقوق العامل.

(١) أنظر تفصيل ذلك ما يلى ص ٤٢٨.

وتعبر المادة التاسعة من قانون العمل عن ذلك بقولها: لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلنى، أو التزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود إستخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

المبحث الثالث

فسخ العقد

نعرض فى البداية للمقصود بفسخ عقد العمل قبل أن نبين فسخ العقد من جانب صاحب العمل ثم من جانب العامل.

(أ) المقصود بفسخ عقد العمل:

تقضى القواعد العامة بأحقية المتعاقد فى طلب فسخ العقد الملزم للجانبين، إذا أخل الطرف الآخر بالتزام ناشئ عنه. لا يقع الفسخ إلا بعد إعذار المدين وصدور حكم نهائى به.

يتمتع القاضى بسلطة تقديرية فى الحكم بالفسخ أو رفضه، فيجوز له منح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام فى جملته، كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه، دون حاجة إلى أعذار أو حكم، عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه.[1]

يخضع عقد العمل، أيا كان نوعه أو نظامه القانونى للقواعد العامة. إلا أنه يندر إعمال هذه القواعد من الناحية العملية لعدم تمشيها مع الطابع الشخصى لعلاقة العمل من جهة ولوجود البديل الأكثر فعالية من جهة أخرى (الحق فى الإنهاء كما سنرى). ولذا يستقر الفقه والقضاء على أحقية كل من طرفى عقد العمل فى فسخه ولو لم يتضمن شرطاً فاسخاً صريحاً، دون اللجوء إلى القضاء. ولا يكون أمام الطرف الآخر سوى الحق فى التعويض إذا ثبت انعدام مبرر الفسخ أى عدم إخلاله بالتزاماته.

لم يكتف المشرع بالقواعد العامة الواردة بصدد الفسخ بل نظمه بأحكام خاصة فى قانون العمل، وهو ما عبر عنه بالفصل.

---

(١) م ١٥٧، ١٥٨ مدنى.

يعتبر الفصل، من الناحية القانونية، نوعاً خاصاً من الفسخ نظمه المشرع فى إطار علاقات العمل.

طبقاً لهذا التنظيم لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً. أورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم المبرر للفصل من بينها إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.

وينبغى بالإضافة إلى ذلك مراعاة قواعد وإجراءات تأديب العامل وأهمها، وجوب العرض على اللجنة الخماسية التى تصدر قرارها ويكون ملزماً سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل، والعرض على اللجنة أمر وجوبى يترتب على تخلفه بطلان الفصل والتزام صاحب العمل بأجر العامل.[1] وإذا وقع الفصل التأديبى باطلاً جاز لصاحب العمل فسخ عقد العمل متى أثبت إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية. ولصاحب العمل إعتبار قرار الفصل بمثابة إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة يخضع لأحكامه التى تعد أفضل له بكثير، كما سنرى، مما يدفع أصحاب الأعمال إلى اللجوء إليها عادة بدلاً من الفسخ أو الفصل التأديبى.

ويهمنا فى هذا المقام الإشارة إلى أن أحكام الفصل التأديبى السابقة التى نظمها قانون العمل تسرى فقط على عقود العمل الخاضعة لهذا القانون.

وينبغى التفرقة بين الفسخ والإنهاء. فالفسخ سبب عام لانحلال العقود الملزمة للجانبين محددة أو غير محددة المدة فى حالة إخلال أحد الأطراف بالتزاماته. أما الإنهاء بالإرادة المنفردة فهو سبب خاص بانقضاء العقود المستمرة غير محددة المدة بما فى ذلك عقد العمل. لا يتوقف الإنهاء على الإخلال بالالتزام بل يمكن أن يجد مبرره لدى من يستعمله كتغير الظروف الاقتصادية أو الفنية للمشروع.

(ب) الفسخ من جانب صاحب العمل:

أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد بإرادته المنفردة كجزاء على إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية. وقد أورد المشرع عدة تطبيقات لهذا الإخلال سبق أن تعرضنا لها بمناسبة الفصل التأديبى.

---

(١) انظر ما سبق ٣٣٠.

وإذا لجأ صاحب العمل إلى فسخ العقد فإنه لا يلزم باتباع إجراءات وقواعد الفصل التأديبى، ولا يلزم بإخطار العامل، ولا يكون مسئولاً عن التعويض عن التعسف فى الإنهاء، ويخضع للرقابة القضائية، فإذا نازع العامل فى صحة هذا الفسخ تعين على رب العمل إثبات الإخلال الواقع من العامل. فإذا تبين عدم وقوع خطأ أو بساطته على نحو لا يبرر الفسخ إلتزم بتعويض العامل عما لحقه من أضرار.[١]

(ج) فسخ العقد من جانب العامل:

يجوز للعامل أن يفسخ العقد بإرادته إذا أخل رب العمل بالتزام من التزاماته.

ويفضل العامل عادة اللجوء إلى الاستقالة لإنهاء علاقة العمل. إلا أن ذلك لا يخل بحقه فى التمسك بالفسخ طبقاً للقواعد العامة. وتبدو أهمية هذا الحق، إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته، فى أنه يعفى العامل من مراعاة مهلة الإخطار الواجبة فى حالة الاستقالة.

ويعد فسخ العامل للعقد بمثابة تسريح للعامل أو فصلا له من الخدمة تترتب عليه جميع آثاره القانونية، كما يكون له المطالبة بالتعويض عن الأضرار التى حلت به بسبب الفسخ الراجع إلى خطأ صاحب العمل، إذ يعتبر فسخ العامل للعقد بمثابة إنهاء تعسفى من قبل رب العمل يستحق عنه العامل تعويضاً.[٢]

ويعبر المشرع عن ذلك بقوله: يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله، ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل دون مبرر مشروع.[٣]

---

(١) Cass. Soc. 25 Dec. 2003, Bull. n. 294.

(٢) Cass. Soc. 18 Nov. 2003, Bull. n. 285.

(٣) م ١٢١ عمل.

المبحث الرابع

حق العاملة فى الإنهاء للزواج أو الحمل

إستحدث المشروع حكماً جديداً يجيز للعاملة إنهاء عقد العمل بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها قانوناً. يجوز للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قوانين التأمين الاجتماعى.

ويجب على العاملة التى تريد إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل الإنجاب أن تعلن رغبتها فى ذلك كتابة إلى صاحب العمل خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع على حسب الأحوال.[1]

---

(١) م ١٢٨ عمل.

الفصل الثانى
إنهاء العقد محدد المدة

نعرض فى البداية للمقصود بعقد العمل محدد المدة
ثم نبين تجديده وكيفية انتهائه

المبحث الأول

المقصود بعقد العمل محدد المدة

يعتبر العقد محدد المدة فى الحالات الآتية:

١- إذا اتفق الأطراف على تحديد تاريخ معين لانتهاء العقد. وقد يتم تحديد التاريخ بصورة صريحة. وقد يتحدد بنهاية مدة معينة كما لو نص فيه على أن يسرى لفترة محددة تبدأ من تاريخ إبرام العقد أو تسلم العمل كشهر أو عدة أشهر أو سنة.

٢- إذا اتفق الأطراف على تحديد العقد بموسم معيّن، وكانت مدة الموسم محددة بوضوح فى ذهن المتعاقدين كالموسم الصيفى فى المصيف أو الشتوى فى المشتى بالنسبة للأعمال السياحية والفندقية، والموسم المسرحى بالنسبة للمثل.

٣- إذا اتفق الطرفان على إنتهاء العقد عند تحقيق حادث مستقبل مؤكد الوقوع، ولا يتوقف تحققه على إرادة أى من الطرفين، ولو لم يكن تاريخ هذا الحادث معلوماً. كالنص على انتهاء العقد بوفاة العامل أو رب العمل أو بعد إنتهاء مدة تجـ ـد العامل المجند.

٤- الاتفاق على إبرام العقد لإنجاز عمل معيّن، هنا يكون العقد محددا بإنجاز هذا العمل وما يستغرقه هذا الإنجاز من زمن. فمدة العقد وإن لم تكن محددة حسابياً إلا أنها قابلة للتحديد، حيث تتحدد بإنهاء العمل المتفق عليه.

٥- الاتفاق على تحديد حداً أدنى لمدة العقد، فالعقد يكون محدداً بقدر هذه المدة الدنيا (سنة مثلاً)، فإذا استمر تنفيذه بعد هذه المدة أصبح عقداً غير محدد المدة.

أما إذا عين الطرفان حداً أقصى لمدة العقد ونهايته (خمس سنوات أو سن التعاقد مثلاً)، هنا يعتبر العقد محدد المدة ويجوز لأى من الطرفين إنهاءه فى

أى وقت) قبل انقضاء المدة القصوى، بعد إخطار الطـرف الآخـر. وإذا لم يستعمل حق الإنهاء فإن العقد ينتهى بانتهاء المدة القصوى المحددة لـه مـن تلقاء نفسه دون حاجة إلى إخطار.(١)

٦- يمكن أن يستشف الاتفاق الضمنى علي تحديد مدة العقد من ظـروف الحال، وهى عديدة ومتنوعة، منها مثلاً طبيعة العمل والعادات الجارية. فقد قضى مثلاً بأن كون وظيفة الطبيب المقيم بالمستشفى وظيفة موقوتة بانتهاء فترة تدريبه أو تعيينه أخصائياً، يؤدى إلى إعتبارها محددة المـدة ولو لم ينص على ذلك صراحة فى العقد.(٢)

ولكن ينبغى ملاحظة أن الأصل هو أن عقد العمل يكون غير محـدد المدة وعلى من يدعى العكس إثبات الاتفاق الصريح أو الضمنى على تحديد المدة. وعند الشك ينبغى القول بأن العقد غير محدد المدة، وعلى ذلك:

لا يوجد ارتباط بين طريقة تحديد الأجر ومدة العقد، فتحديد الأجر على أساس وحدة زمنية معيّنة كاليوم أو الأسبوع أو الشهر لا يعنى أن العقد محدد بهذه الوحدة الزمنية. وإذا تحدد الأجر بالقطعة فلا يعنى ذلـك انتـهاء العقد بإنتاج كل وحدة ما لم يتفق على إنتاج عدد معيّن من القطع التى ينبغى إنتاجها هنا يعتبر العقد محدداً بانتهاء عمل معيّن هو إنتاج القطع المتفق عليها.

إذا اتفق الطرفان على مدة معيّنة للعقد مع تخويل كل من الطـرفين الحق فى إنهائه بمجرد إخطار الطرف الآخر، هنا يصبح العقد بمثابة عقد عادى غير محدد المدة نظراً لأن أجله الفعلى متروك بصورة واقعية لإرادة الطرفين.

---

(١) Cass. Poc. 18 dec. 2003, Bull. N 285.

(٢) نقض ١٩٦٥/١١/٧ ط١٦ ص١١٠١.

المبحث الثانى

تجديد عقد العمل

(أ)-التجديد الصريح :

يجوز أن يتفق المتعاقدان، عند إنتهاء عقد العمل، على تجديده. والاتفاق على التجديد، يتم كقاعدة عامة بصورة صريحة، ويعمل بالاتفاق المبرم بين الطرفين.

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.(١)

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.(٢)

(ب) التجديد الضمنى:

يمكن أن يستشف الاتفاق على تجديد عقد العمل من ظروف الحال، وهذا هو التجديد الضمنى.

ولعل أهم تطبيقات التجديد الضمنى هو استمرار العامل فى أداء العمل بعد انقضاء مدة العقد دون اعتراض صاحب العمل رغم علمه بذلك.

وتثور الصعوبة فى حالة اتفاق الأطرف، فى العقد المحدد المدة، على أن العقد لا ينتهى تلقائياً بانتهاء مدته، بل يلزم لإنهائه أن يخطر الراغب فى ذلك الطرف الآخر برغبته فى الإنهاء. فإذا تم الإخطار على هذا النحو انتهى العقد بانقضاء مدته. ولا يتجدد حتى ولو استمر العامل فى العمل بعد ذلك، ما لم يثبت بصورة قطعية ما يفيد عدول الطرف الذى أخطر بالإنهاء عن رغبته وتلاقى إرادتيهما بشكل مؤكد على التجديد. أما إذا لم يعلن أن من الطرفين عن رغبته فى إنهاء العقد فإنه يتجدد ولمدة أخرى مماثلة.(٣)

---

(١) م١٠٦ عمل.

(٢) م١٠٩ عمل.

(٣) وتعبّر محكمة النقض عن ذلك بقولها: من المقرر قانوناً أنه إذا اتفق طرفاً عقد العمل المحدد المدة على أن العقد لا ينتهى إلا إذا أخطر أحد المتعاقدين الآخر بتمسكه بإنتهاء

وتقضى القواعد العامة بأنه: إذا كان عقد العمل معيّن المدة إنتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته. فإذا استمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته، اعتبر ذلك منها تجديداً للعقد لمدة غير معيّنة.[1]

ونفس المبدأ فى قانون العمل: إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة وإستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته أعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة. ولا تسرى الأحكام المتقدمة على عقود عمل الأجانب.[2]

- إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، أعتبر ذلك تجديداً منهما لعقد لمدة غير محددة.[3]

العقد قبل حلول أجله بفترة معينة وإلا يجدد العقد لمدة أخرى فإن العقد لا ينتهى تلقائياً بانقضاء مدته بل لابد لانتهائه من الإخطار فى الموعد، فإذا لم يحصل هذا الإخطار المتفق عليه أو تم بعد الموعد له فإن العقد لا ينتهى بانقضاء المدة المحددة له ويتجدد بحكم الاتفاق بذات شروط العقد ولمدة أخرى محددة مساوية للمدة الأولى إعمالاً لإرادة المتعاقدين وهذا الإخطار المتفق عليه مغاير للإخطار الذى استلزمه نص المادة ١/٦٩٥ من القانون لإنهاء العقد غير المحدد لما كان ذلك وكان الثابت فى الدعوى أن الطرفين قد اتفقا على أن مدة العقد سنة واحدة تبدأ من ... وتنتهى فى ... وأن يتجدد العقد تلقائياً لمدد متتالية ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته فى إنهاء العقد قبل شهرين من تاريخ انتهائه وأن المطعون ضدها قد أخطرت الطاعن برغبتها فى إنهاء العقد بتاريخ ... فيكون هذا الإخطار فاقد الأثر لوقوعه بعد الموعد المحدد له. ومن ثم فإن العقد لا ينتهى بانتهاء المدة المحددة له بموجب هذا الإخطار بل يمتد ويظل قائماً وملزماً لكل من طرفيه لمدة مماثلة للمدة الأولى طبقاً لاتفاق الطرفين. لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب التعويض عن الإنهاء المبتسر للعقد على انتهاء العقد بانتهاء مدته وأن عدم التزام المطعون ضدها بمدة الإخطار الواردة بالعقد لا يرتب للطاعن الحق فى التعويض عن مدة الإخطار مع أن العقد قد تجدد لعدم الإخطار بالانتهاء فى الموعد المتفق عليه كما أن التعويض عن الإخطار لا يكون إلا فى إنهاء العقد غير المحدد المدة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه (نقض ١٩٩٢/٥/١١ طعن ٣٢٥٥ س٥٩ ق).

(١) م٦٧٩ مدنى.

Cass. Soc. 21 Jan. 2004, Bull, n. 27.

(٢) م١٠٥ عمل.

(٣) م١٠٨ عمل.

يتضح من ذلك أن القاعدة الجوهرية في هذا الصدد هي أنه إذا إنتهت مدة العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه فإن العقد يتجدد ولكن لمدة غير محددة.[1]

يرد على هذه القاعدة عدة استثناءات:

١- الأعمال العرضية والموسمية والمؤقتة، لا شك أن العقد ينتهي بانتهاء العمل. فإذا استمر العامل في العمل لدى صاحب العمل، فلا يمكن القول بأن العقد يمتد لمدة غير محددة، بل تنشأ علاقة عمل جديدة تأخذ طبيعتها بحسب النية المشتركة للمتعاقدين وظروف الحال، فقد يكون العقد الجديد محدد المدة أو غير محدد المدة.

٢- عقود عمل الأجانب، حيث لا تسرى أحكام التجديد عليها، بل يتم إعمال القواعد العامة طبقاً للاتفاق.

٣- إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معيّن إنتهى بانقضاء العمل المتفق عليه، فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، إستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه، أعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.[2]

(ج) العقد المبرم لمدى الحياة أو لمدة طويلة

حظر المشرع تأبيد الالتزام بالعمل، فنص على أنه إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعمل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر.[3]

---

(١) نقض ٢٧/١١/١٩٧٦ س٢٧ ص١٦٩٧.

(٢) م٦٨٠ مدنى.

(٣) م ٢/٦٧٨ مدنى.

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل محدد المدة

ينتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. إذا أبرم العقد لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند إنقضاء خمس سنوات بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.[١]

وإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات جاز للعامل إنهاءه بنفس الطريقة.[٢]

ينتهى عقد العمل المحدد المدة تلقائياً بحلول الأجل المتفق عليه أو بانقضاء المدة الجديدة التى تجدد فيها صراحة أو ضمنا. وينقضى العقد، فى هذه الحالة بقوة القانون دون حاجة إلى اتخاذ أى إجراء. وبصفة خاصة دون حاجة إلى إخطار ودون إستحقاق تعويض، ولا يمكن إجبار أى من طرف العقد على تجديده، ما لم يوجد اتفاق جديد على تجديده مرة أخرى، وعلى من يدعى التجديد عبء إثباته.

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا إستغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل.[٣]

ومن ناحية أخرى فإنه لا يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد قبل نهاية أجله، وإذا قام أيهما بذلك كنا بصدد إنهاء غير مشروع وكان مسؤولاً مسئولية عقدية. ويلتزم بتعويض الطرف الأخرعما أصابه من ضرر بسبب الانتهاء المبتسر للعقد.[٤] ولكن يجوز لكل طرف أن يطلب من القضاء فسخ العقد بسبب إخلال الطرف الآخر بالتزاماته.

---

(١) م ١٠٤ عمل.
(٢) م ١٠٦ عمل.
(٣) م ١٠٧ عمل .
(٤) Cass. Soc. 23 Sep. 2003, Bull. N. 241.

ويقتصر حق الطرف المضرور من الإنهاء المبتسر للعقد على مطالبة الطرف المنهى بالتعويض، وليس له إلزامه على الاستمرار فى تنفيذ العقد حتى نهاية مدته ويقدر التعويض بمقدار ما لحق المتعاقد من خسارة وما فاته من كسب.

وإذا كان رب العمل هو الذى أنهى العقد قبل موعده فإنه يلتزم بتعويض العامل عن كل ما لحقه من أضرار مادية وأدبية من جراء هذا الإنهاء.[1]

ويراعى فى تقدير هذا التعويض أجر العامل ومدة عمله، ولكن لا يشترط فى التعويض أن يكون معادلاً للأجر فقد يزيد أو ينقص عنه.

---

(١) Ol, Chénédé, D. Jourdan, p.65 .

الفصل الثالث
إنهاء العقد غير محدد المدة

خول المشرع لكل من طرفى عقد العمل غير محدد المدة مكنه إنهائه بالإدارة المنفردة فى أى وقت. ويتفق هذا الحق مع طبيعة عقد العمل حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إدارة مشروعه، ويتمتع العامل بحرية تغيير العمل.

ومن المبادئ الأساسية فى القانون الحديث أحقية كل من الطرفين فى العقود غير المحددة المدة بصفة عامة فى إنهاء العقد بالإرادة المنفردة وذلك منعا لتأبيد الرابطة العقدية حماية للحرية الفردية وهو أمر يتعلق بالنظام العام.

يبدو هذا المبدأ بوضوح فى مجال علاقة العمل التى تتسم بالطابع الشخصى وترتبط بحق أساسى من حقوق الشخصية ألا وهو الحق فى العمل، ومن ثم يحق لكل من العامل وصاحب العمل وضع حد لعلاقته مع الطرف الآخر.[1]

ولا يثور أدنى خلاف حول تعلق حق العامل فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً كل تصرف يتضمن نزول العامل عن هذا الحق أو يؤدى إلى حرمانه منه. أما بالنسبة لحق صاحب العمل فى الإنهاء فالراجح أنه لا يتلق بالنظام العام ويجوز بالتالى الاتفاق على حرمانه منه.

يختلف الإنهاء عن كل من الفسخ والفصل التأديبى. فالإنهاء "هو حق صاحب العمل فى إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة فى العقد غير محدد المدة ودون حاجة لوجود أى إخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية. وكل ما هنالك هو ضرورة توافر مبرر للإنهاء.

(١) Mazeaud, Droit du travail, 2002, p. 501.

والمبرر يختلف تماماً عن الإخلال من جانب العامل، فصاحب العمل له صفة المتعاقد مع العامل وله أن يستعمل كافة الحقوق الـــتى تخولهـــا لـــه القواعد العامة. ووضع قواعد خاصة للفصل لا ينتقص من حقوقه الأخرى. فالفصل لا يمنعه من طلب الفسخ طبقاً للقواعد العامة أو الإنهاء".

ولكن إنهاء عقد العمل ليس حقاً مطلقاً بل هو مقيد بقيدين:

١- وجوب الاخطار.

٢- عدم اساءه استعماله أى يجب عدم اللجوء إليه دون مبرر.

ونعرض لذلك على التوالى فى المباحث الآتية:

المبحث الأول

الإخطار السابق بالإنهاء

(أ) المقصود بالإخطار:

الإنذار أو التنبيه السابق أو الأخطار هو إعلان من أحد طرفى عقد العمل إلى الطرف الآخر معلناً فيه عن إرادته فى إنهاء علاقة العمل، وذلك منعا للمفاجأة وحتى تتاح الفرصة للتدبر والتصرف وإيجاد البديل.

والإنذار تصرف قانونى بالإرادة المنفردة، إذا صدر عن العامل فإنه يأخذ شكل الاستقالة، وإذا صدر عن صاحب العمل قصد به إنهاء الخدمة، ويخضع لأحكام التصرفات القانونية بصفة عامة.[1]

واشتراط الإخطار أمر يتعلق بالنظام العام الحمائى، ومن ثم لا يجوز الاتفاق مقدماً على إعفاء صاحب العمل منه، ولكن يجوز الاتفاق على إعفاء العامل منه.

ويعبر المشرع عن ذلك بقوله لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، كما يجوز إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فى حالة إنهاء العقد من جانبه.[2]

(ب) شكل ومدة الإخطار

- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفية إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الأخر كتابة قبل الإنهاء.[3]

---

(١) D, Marchand,. Le droit du travail en pratique, 2004, p. 327.

(٢) م ١١٥ عمل.

(٣) م ١١٠ عمل

- يجب على من يستعمل حقه فى إنهاء العقد غير محدد المدة أن يخطر الطرف الأخر برغبته كتابة قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشـــهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.[١]

- يبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه للعمل وحتى تاريخ إنتهاء مهلة الإخطار.

- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ.[٢]

- لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال أجازاته، ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاء الإجازة.

وإذا حصل العامل على أجازه مرضية خلال مهلة الإخطار توقـــف هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التـــالى لانتـــهاء تلـــك الإجازة.[٣]

- ومن المقرر أن مدة الإنذار هى مدة محددة وليست مدة تقادم، ولهذا فهى لا تقبل الوقف أو الانقطاع ولا تمتد بسبب القوة القاهرة.

(ج) أثار الأخطار:

- إذا تم الإنذار على الوجه القانونى و أتصل بعلم من وجه إليه فإن مهلـــة الإنذار تبدأ فى السريان. وتظل علاقة العمل قائمة منتجه لأثارها خـــلال تلك المهلة، ويلتزم كل من الطرفين بالوفاء بالتزاماته التى يرتبـــها عقـــد العمل. وينتهى العقد بانقضاء مهلة الإنذار دون حاجة إلى إجراءا أخر.

- ويعبر المشرع عن ذلك المبدأ بقوله يظل عقد العمل قائماً طـــوال مهلـــة الأخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهى العقد بانقضاء المهلة.[٤]

---

(١) م ١١١ عمل.
(٢) م ١١٢ عمل.
(٣) م ١١٣ عمل.
(٤) م ١١٤ عمل.

- يستقر الفقه والقضاء على أنه يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من أداء العمل خلال مهلة الإخطار، ومع دفع الأجر مقدماً عن هذه المهلة، فلا يترتب على هذا الإنهاء الفوري حرمان العامل من أى مزايا أو حقوق كان سيتمتع بها العامل لو أستمر عقدة إلى نهاية مدة الأخطار.[1]

- ويعبر المشرع عن هذا الحكم بقوله: يجوز لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع إحتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين إنتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من أثار وبصفة خاصة إستحقاق العامل أجره عن مهلة الأخطار، ودخول تلك المهلة فى حساب مدة الخدمة.[2]

- وإذا كان صاحب العمل هو الذى وجه الإخطار بالإنهاء، يحق للعامل بحثاً عن عمل أخر أن يتغيب يوماً كاملاً فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب، ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل.[3]

- ويعُبرحكم حكماً مستحدثاً يستند إلى مبدأ مراعاة حسن النية فى تنفيذ العقود.

(د) مخالفة أحكام الإخطار:

وإذا خالف أحد المتعاقدين قواعد الإنذار السابقة فإنه يلتزم بتعويض الطرف الأخر عن الإخلال بالالتزام بالإنذار.

وقدر المشرع هذا التعويض بطريق جزافية وليس بمقدار الضرر الذى حل بالطرف الموجه الإنهاء ضده. ومن ثم يستحق التعويض المحدد ولو ثبت أن المتعاقد الآخر لم يصبه أى ضرر من جراء عدم الإنذار أو عدم مراعاة مهلته. و لكن ما هو ذلك التعويض؟

---

(١) نقض ١٩٥٠/٤/٢٠ الهوارى جـ٤ ص ١٠٧.

(٢) م ١١٧ عمل.

(٣) م ١١٦ عمل.

إذا كان صاحب العمل هو الذى أنهى العقد دون إنذار أو دون مراعاة مهلته تعرض لدفع تعويض يقدر بالأجر المستحق للعامل عن المهلة أو الجزء الباقى منها. والأجر هنا يقصد به الأجر الشامل أى الأجر الاساسى وملحقاته التى تكون ثابتة ومعينة.[١]

ويعبر المشرع عن ذلك الحكم بقوله: "إذ أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل إنقضاء مهله الأخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها.

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل".[٢]

ومن البديهى، رغم عدم النص، أن صاحب العمل له الحق فى أن يطالب العامل بالتعويض عن الضرر الذى أصابه من جراء عدم مراعاة مهلة الإخطار، أعمالا للقواعد العامة التى تقضى بأنه إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار، أو قبل إنقضاء هذا الميعاد، لزمة أن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعد أو عن المدة الباقية منه.[٣]

(هـ) الأخطار عند استقالة العامل

يأخذ الإنهاء من جانب العامل شكل الاستقالة. ونظراً لأهميتها فقد خصها المشرع بحكم خاص، حيث نص على أنه:

---

(١) م ٦٩٥/١مدنى.

(٢) م ١١٨ عمل.

(٣) م ٦٩٥/ ١ مدنى.

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن إستقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.[1]

---

(١) م ١١٩ عمل.

ولعله من المناسب هنا إبراز المبادئ التى أرستها محكمة النقض فى أحكام الاستقالة وخاصة الضمنية وشروطها وأثارها:

إن النص فى المادة ٩٩ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد نصت على أن "للعامل أن يقدم إستقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه و إلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد، وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.

ومؤدى ذلك أن خدمة العامل تنتهي بقرار قبول استقالته أو مضى ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ما لم تكن معلقة على شرط أو مقترنة بقيد ففي هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه. (الطعن رقم ٦٩٦٢ لسنة ٦٤ ق ـــ جلسة ٢٠٠١/٤/٢٦).

الانقطاع عن العمل دون إذن المدة المحددة وفقاً للمادة ٨٥ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١. أثره. اعتبار العامل مستقيلاً. مؤداه لجهة العمل إنهاء خدمته. شرطه. أن يسبق الإنهاء إنذاره كتابة بعد غيابة لمدة سبعة أيام فى حالة الغياب المتصل وخمسة عشر يوماً فى حالة الغياب المتقطع. عدم الاعتداد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة. التراخي فى إرسال الإنذار إلى ما بعد اكتمال هذه المدة. لا خطأ علة ذلك.

(الطعن رقم ٢٨ لسنة ٧٣ ق – جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٦)

عدم استلزام استلام العامل للإنذار طالما وجه إليه فى محل إقامته الذى أفصح عنه لجهة العمل.

(الطعن رقم ١٤٧٦ لسنة ٦٩ق – جلسة ٢٠٠١/٤/١٩)

انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة دون عذر مقبول. أثره، إعتباره مقدماً استقالته. شرطه إنذاره بعد مضى خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الغياب المتقطع. م ٧١ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(الطعن ١٢٨٨ لسنة ٧١ق جلسة ٢٠٠٤/٣/٧)

وهو حكم مستحدث، وقد قصد من اشتراط أن تكـون إسـتقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلى لاثبات هذه الاستقالة حتى لا يُنسب للعامل إستقالة غير حقيقية كما أشترط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكـد مـن أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قراراً مدروساً لم يصدر عن إنفعال وقتى ترتب على إستثارته.

مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضى بأن الاستقالة لا تنهى العقـد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقـة صـاحب العمل.

التزام العامل بإخطار جهة العمل بمرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عـن العمـل. التصريح له بالإجازة المرضية وإعتماد الإجازة الى قررها الطبيب الخارجى، منـوط بالجهة الطبية المختصة. إنقطاعه عن عمله دون إذن المدد المحددة لإنهاء الخدمة. أثـره إعتباره مقدما إستقالته بشرط إنذاره كتابة بعد إكتمال مدة الانقطـاع المقـررة. م ١٠٠ ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ٦٢٨٣ لسنة ٦٣ق – جلسة ٢٠٠٠/١٢/١٧)

(نقض رقم ٢٠٦٨ لسنة ٧٢ق – جلسة ٢٠٠٢/١٢/٢١)

استمرار العامل فى أداء عمله بموافقة صاحب العمل بعد تقديمه إستقالته أو قبولهـا. عدم إنتهاء عقد العمل.

(الطعن رقم ٢٦٩ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠٠١/٢/٢٢)

تقديم العامل استقالته. قبولها أثره، انتهاء خدمته إعادته إلى عمله عقب ذلك. إعتباره تعييناً جديداً منبت الصلة بالوظيفة السابقة.

(الطعن رقم ١٠٩١ لسنة ٦٩ق – جلسة ٢٠٠١/١/١١)

(نقض جلسة ١٩٩٢/١١/٣٠ السنة ٤٣ جـ٢ ص ١٢٦١)

المكافأة بسبب الاستقالة. ماهيتها إعتبارها بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمـل. إعتبارها جزءاً من الأجر. شرطه أن تكون مقرره فى عقود العمل أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها. توافر العرف مناطة.

(الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٧٠ق – جلسة ٢٠٠١/١/٢٨)

(نقض جلسة ١٩٩٣/١٢/١٦ السنة ٤٤ جـ ٣ ص ٤٢٢.

المبحث الثانى
عدم التعسف فى إنهاء عقد العمل

المطلب الأول
إقرار المشرع للمبدأ فى القواعد العامة

أوجب المشرع عدم التعسف فى إستعمال حق الإنهاء بالإرادة المنفردة.

وقد عبر قانون العمل القديم عن ذلك المبدأ بقوله: **إذا فسخ العقد بلا مبرر، كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ.**[1]

ويعبر القانون المدنى عن ذلك بقوله:

- **إن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد للأخر. ويجب فى إستعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار. وطريقة الأخطار ومدته تبينهما القوانين الخاصة.**
- **إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الأخطار، الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخا تعسفياً. ويعتبر الفسخ**

---

(١) م ٧٤ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أما قانون العمل رقم ١٩٨١/١٣٧ فلم ينظم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ولكن القضاء إستقر على تطبيق قواعد التعسف فى إستعمال الحق.

تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز وقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير.(١)

يتضح من ذلك أنه إذا كان الإنهاء حق مقرر لكل من طرفى عقد العمل، فإنه يلزم لمشروعية هذا الإنهاء خلوه من التعسف، فالمشرع يورد قيداً موضوعياً، إلى جانب القيد الشكلى (الإنذار)، لصحة الإنهاء يتمثل فى وجوب عدم التعسف، وإلا حق للطرف الآخر اقتضاء التعويض عن الإنهاء التعسفى.

يستخدم المشرع أحياناً لفظ "بلا مبرر" أو توافر "مبرر مشروع وكاف" بدلاً من التعسف، أى أن الإنهاء لا يكون صحيحاً إلا إذا استند إلى مبرر مشروع. وإستقر الفقه والقضاء على أن المعنيين مترادفين، ومن ثم يكون إنهاء صاحب العمل للعقد تعسفياً يستوجب التعويض إذا لم يستند إلى مبرر مشروع.

المطلب الثانى

مضمون فكرة التعسف فى إنهاء عقد العمل

(مقارنة بين القانون المدنى وقانون العمل)

يختلف مضمون فكرة التعسف فى إنهاء عقد العمل فى قانون العمل عنها فى القانون المدنى. فقانون العمل تسيطر عليه فكرة النظام العام الاجتماعى ذى الطابع الحمائى الذى يكمن جوهره فى توفير الاستقرار للعامل و ضمان حقوقه الأساسية. بينما تسود الفانون المدنى روح مبدأ سلطان الإرادة. وينعكس ذلك بالضرورة على جوهر رقابة إنهاء عقد العمل، فى الحالتين، سواء بصدد مضمون فكرة التعسف أو عبء إثباته.(٢)

---

(١) م ٦٩٤، ٦٩٥ مدنى.

(٢) أنظر مؤلفا فى النظام القانونى للعاملين فى المناطق الحرة، ١٩٩٤.

يؤدى استخدام حق الإنهاء بطريقة تعسفية إلى أحقيه الحصول على تعويض، وذلك أمر يشترك فيه كل من قانون العمل و القانون المدنى.[1]

إلا أن وجه الخلاف يبدو جليا فى اشتراط وجود المبرر لإنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، وهذا قيد إيجابى على إستخدام الحق، أما عدم التعسف، فى القانون المدنى، فهو مجرد قيد سلبى، أى أن حق صاحب العمل فى الإنهاء طبقاً لقانون العمل يكون أضيق نطاقاً من نظيرة فى القانون المدنى، وتكون الرقابة القضائية أكثر إحكاماً وإتساعاً بالنسبة لاستعمال الحق الأول.

فالرقابة على حق إنهاء عقد العمل تمر، فى جميع الحالات، من خلال فكرة التعسف، إلا أن القضاء يعطى للتعسف فى قانون العمل، مدلولاً إيجابياً يتمثل فى إشتراط وجود مبرر حقيقى وجدى لاستعمال حق الإنهاء. وبغير هذا المبرر يكون الإنهاء تعسفياً.

إن مناط إستخدام صاحب العمل حق إنهاء عقد العمل ينبغى أن يكمن فى تحقيق مصلحة المشروع. ويجب أن تكون تلك المصلحة جدية على نحو يتناسب مع الأضرار التى تلحق العامل بسبب إنتهاء عمله. تتمثل تلك المصلحة غالباً فى عامل إقتصادى أو فنى أو فى عدم كفاية العامل أو تقصيره فى الوفاء بالتزاماته. وهذا ما يعبر عنه بالمبرر المشروع للإنهاء الذى ينفى عنه وصف التعسف.

ويستقر القضاء على أن تقدير قيام المبرر لإنهاء عقد العمل يعد مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع بلا معقب عليه من محكمة النقض متى أقام قضاءه على إستخلاص سائغ. والعبرة فى سلامة قرار الإنهاء وفيما إذا كان قد إنطوى على تعسف من عدمه هى بالظروف والملابسات المحيطة به وقت إصداره لا بعده.

ولا شك أن هذا المدلول الخاص بالتعسف يختلف عن مدلوله الثابت فى القواعد العامة، إذ الأصل أن صاحب الحق حر فى إستعمال حقه دون أن يكون هناك شرط إيجابى يتمثل فى وجود المبرر لهذا الاستعمال، وكل ما يمكن قوله هو الشرط السلبى فى عدم التعسف فى استعمال الحق المذكور، ومن ثم

(١) J .E Ray, Droit du travail, droit vivant, 2002.

فالأصل أن صاحب العمل يستعمل حقه فى إنهاء عقد العمل إستعمالاً مشروعاً دون أن يطلب منه الدليل على مبرر هذا الإنهاء أو صحته، و على من يدعى العكس عبء إثبات ذلك. ولكن القضاء لا يعترف بصحة إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل إلا بسبب مشروع وتقديم الدليل على ذلك السبب.

ومن أمثله إنهاء العقد لسبب غير مشروع إنهاء عقد العمل بسبب الآراء السياسية أو العقائدية التى لا تأثير لها على العمل أو بسبب التمسك أو المطالبة بحقوق يقرها القانون أو العقد، أو لأسباب لا تتصل بالعمل كرفض إحدى العاملات الاستجابة لبعض الطلبات الخاصة بصاحب العمل والتى قد تمس بشرفها أو كرامتها أو كرفض الإدلاء بشهادة معينة. وكذلك الحال بالنسبة لإنهاء العقد من أجل تحقيق مصلحة للمشروع قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه. ويمكن القول، بصفة عامة، بأن الفصل يكون تعسفياً فى حالة ثبوت سوء نية صاحب العمل أى قصد الأضرار بالعامل.(١)

ونظراً لان دائرة التعسف فى إنهاء عقد العمل فى القانون المدنى أضيق نطاقاً منها فى قانون العمل فإن كل إنهاء تعسفى للعقد فى القانون الأول يعد بالضرورة كذلك فى القانون الثانى. والعكس غير صحيح.

ومن الحالات التى يكون فيها الإنهاء مشروعاً فى القانون المدنى وغير مشروع فى قانون العمل:

١- عجز العامل عن تأدية العمل المتفق عليه ولو كان قادراً على أداء عمل آخر، بينما قيد قانون العمل سلطة صاحب العمل فى إنهاء العقد فى حالة العجز الدائم، بعدم وجود عمل آخر، طبقا لقانون التأمين الاجتماعى، يستطيع العامل آداءه فى المنشأة.

٢- عدم كفاية العامل المهنية، وصاحب العمل هو المرجع فى تقدير مدى الكفاية المهنية للعاملين عنده، فإذا تبين له عدم كفاية العامل فى تنفيذ العمل كان ذلك مبرراً مشروعاً لإنهاء عقده. وذلك بشرط ألا يكون

(١) Cass. Soc. 6 Juill. 2004, Bull.n. 52.

سئ النية ويتخذ من ذلك ذريعة لفصل العامل وإلا عد ذلك من قبيل التعسف.

لا يثير ذلك المبدأ أدنى صعوبة بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدنى. ورغم اتجاه الفقه والقضاء إلى أعمال نفس المبدأ بصدد العقود الخاضعة لقانون العمل إلا أن البعض يرى أنه لم يعد لصاحب العمل الحق فى إنهاء عقد العمل إذا تبين عدم كفاية العامل طالما كان من الممكن إسناد وظيفة أخرى إليه تناسب مستوى كفايته وذلك قياساً على الحكم الخاص بالعجز الجزئى.[1]

٣- خطأ العامل أيا كان نوعه أو جسامته طالما كان من شأنه التأثير على الثقة الواجب توافرها فى العامل أو المساس بحسن سير العمل، وغالبا ما يتمثل الخطأ فى إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو تلك التى يفرضها عليه القانون، إلا انه ينبغى ألا يكون صاحب العمل سيئ النية أو يتعسف فى إنهاء العقد لمجرد إرتكاب العامل لخطأ تافه لا يتناسب البتة مع مثل ذلك الإجراء.[2] ويراقب القضاء مدى جدية الخطأ وحقيقته.

أما فى قانون العمل فلا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً وأورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم لعل أهمها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

٤- غلق المنشأة أو إعتزال النشاط وإعادة تنظيم المشروع طبقا للمعطيات الاقتصادية والفنية المتغيرة على النحو الذى يحقق مصلحته، سواء بتضييق دائرة النشاط أو بتغيير نمط الإنتاج أو باستحداث وسائل جديدة منه.

---

(١) F.g. Raymonde vatinet, les contrats du tavail, L.g.D.J. 2001, p,. 35.

(٢) كمجرد التأخير عرضاً عن الحضور فى الميعاد أو المشادة العابرة مع أحد الزملاء أو رفع صوته على رئيس القسم، وعلى العكس من ذلك يعد خروجا على مقتضيات الوظيفة إعتداء على صاحب العمل بالسب والقذف العلنى. نقض ١٩٧٥/٢/٢ س ٢٦ ص ١٢٣٣).

مقتضى ذلك تمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية فى إنهاء خدمة العامل أو إستبداله بغيره طالما كان الدافع إلى ذلك مصلحة العمل. ويتسم الإنهاء بالتعسف إذا ثبت سوء نية صاحب العمل وقصد الأضرار بالعامل.

لاشك أن ذلك هو نفس الحكم المطبق فى قانون العمل، إلا أن القضاء يتدخل ليحكم رقابته على التحقق من جدية المبررات التى يلتزم صاحب العمل بتقديمها، ومدى تناسبها مع إنهاء عقد العمل، هذا بالاضافة إلى وجوب مراعاة القيود والاجراءات التى يستلزمها المشرع فى هذا الصدد.

فمن المقرر أن لرب العمل، بما له من سلطة تنظيم منشآته، إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وأن القضاء لا يملك الغاء هذا القرار فهو المالك للمنشأة والمسئول عن إدراتها ولا معقب على تقديره إذا رأى لأزمة إقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تترل به تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية تبعاً لذلك فى إتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقى الخطر الذى يهدده والمحافظة على مصالحة المشروعة.

٥- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد إستنفاد الاجازة المرضية المستحقة قانوناً، فالمرض ليس سبباً قانونياً لفسخ عقد العمل أو إنهائه. وإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل خلال مدة المرض المذكورة عد ذلك إنهاء تعسفياً موجباً للتعويض.

المطلب الثالث

الإنهاء التعسفى فى قانون العمل الجديد

(أ) الإنهاء بالنسبة لصاحب العمل (فصل العامل):

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الأخر كتابه قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.[١]

مؤدى ذلك أنه يجب أن يستند صاحب العمل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو كفاءته.

يترتب على ذلك أن سلطة صاحب العمل فى الإنهاء أصبحت مقيدة بارتكاب العامل لخطأ جسيم أو عدم كفاءته أو إخلاله بالتزاماته الجوهرية، وينطوى ذلك على خلط بين الإنهاء والفصل.[٢]

(ب) ولا تعتبر من قبيل المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب التالية:

١- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى طبقا لما تحدده القوانين.

٢- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال.

٣- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

٤- اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأى السياسى.

٥- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل، أو وجود ديون التزم بها العامل للغير.

٦- استخدام العامل لحقه فى الإجازات.[٣]

---

(١) م ١١٠ عمل.

(٢) أنظر ما سبق ص ٣٣٠، ٣٩٩.

(٣) م ١٢٠ عمل.

(ج) أسباب الفصل:

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الثانية.

ويقصد بالسنة الواحدة سنة الخدمة، أى سنة تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل، وبالنسبة لغياب الأيام المتتالية، فإنه لا يعتد إلا بأيام العمل، ولا يحسب ضمنها يوم إجازة رسمية أو يوم راحة.

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بيِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الخاصة بحق الإضراب.[١]

لا شك أن الحالات السابقة، رغم شمولها لأغلب تطبيقات الخطأ الجسيم، وردت على سبيل المثال لا الحصر، ومن ثم فإذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، ولو لم يكن من بين الحالات السابقة، فإن ذلك يستوجب الفصل، والمرجح فى تقدير مدى جسامة الخطأ هو المحكمة العمالية.

(د) الجهة المختصة بتوقيع جزاء الفصل:

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية.

ولكن يجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.[٢]

فى هذه الحالة يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون اللجوء إلى المحكمة العمالية، أما فى حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم فيتعين على صاحب العمل اللجوء إلى تلك المحكمة لطلب فصل العامل.[٣] وإن كان العمل يكشف على قيام صاحب العمل بفصل العامل، ثم يقوم هذا بدوره إلى اللجوء مكتب القوى العاملة الذى يحاول الوساطة فإن لم ينجح فإنه يحيل الأمر إلى المحكمة العمالية.

(ه) قرار المحكمة العمالية:

على المحكمة أن تفصل فى موضوع فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة. وهذا الميعاد للأسف تنظيمى لحث المحكمة على

(١) م٦٩ عمل ، انظر فى تلك الضوابط ما يلى ص.

(٢) م١٢٩ عمل.

(٣) م٦٨ عمل ، وإلا يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقت فى شأنهم الجريمة وتضاعف فى حالة العود (م٢٤٧ عمل).

سرعة الفصل، ولكن الواقع يخالف ذلك حيث يتأخر الفصل فى حالات كثيرة.

وتنظر المحكمة فى الفعل المنسوب للعامل، فإذا تبين لها أنه يشكل خطأ جسيماً حكمت بالفصل أو أيدته، أما إذا لم يكن الخطأ جسيماً رفضت طلب الفصل أو حكمت بعدم مشروعيته.

وعلى أية حال إذا رفضت المحكمة العمالية طلب فصل العامل أو حكمت بعدم مشروعيته فإنها تلزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وإن يؤدى إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

توحى صياغة النص بأن حكم المحكمة يكون واجب النفاذ، ولكن النص نفسه، للآسف، يقرر العكس حيث يخير صاحب العمل بين إعادة العامل لعمله أو منحه تعويضاً.

ولعل الحالة الوحيدة التى يلتزم فيها صاحب العمل بعودة العامل للعمل إذا طلب ذلك، هى الفصل بسبب النشاط النقابى.[1] ولكن يجوز لصاحب العمل إثبات أن الفصل لم يكن بسبب النشاط النقابى.

وفى حالة رفض صاحب العمل إعادة العامل المفصول لعمله تنفيذاً لحكم المحكمة، فإن الفصل يعد تعسفياً، ويستحق العامل التعويض الذى تقدره اللجنة لجبر الضرر الواقع به مادياً وأدبياً. وهذا التعويض لا ينبغى أن يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا شك أن مدى تعسف صاحب العمل فى مواجهة العامل يؤخذ فى الحسبان عند تقدير التعويض.

---

(١) خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الصادر بشأن شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله. مؤداه إنهاء الرابطة العقدية ولو اتسم الإنهاء بالتعسف. عدم خضوع قرار إنهاء الخدمة لرقابة القضاء إلا فى خصوص طلب التعويض. الاستثناء. الفصل بسبب النشاط النقابى. م٦٦/٤ق١٣٧ لسنة ١٩٨١. (الطعن رقم ١٥٧١ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠٠١/٧/٨).

وعلى المحكمة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك، ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

والأغرب من ذلك إن العامل يتعين عليه اللجوء إلى المحكمة العمالية للنظر فى مدى مشروعية الفصل، فإذا اعتبرته تعسفياً، ذهب العامل إلى صاحب العمل لإعادته إلى العمل فيقابل بالرفض غالباً، لذا يضطر من جديد للعودة إلى المحكمة لتقضى له بالتعويض، وتمثل تلك الإجراءات الطويلة إرهاق للعامل وإضاعة لوقته وجهده وتحمله الحرمان فترة طويلة دون مورد رزق، وكنا نود أن تحسم المحكمة النزاع بكامله فى حكم واحد، أى تخير صاحب العمل إما بدفع تعويض محدد أو إعادة العامل للعمل.

وأخيراً تخصم المبالغ التى يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.[1]

المطلب الرابع

الإنهاء العادى لعقد العمل

(أ) الإنهاء الاقتصادى و الإغلاق

يضطر صاحب العمل، أحيانا، لأسباب اقتصادية، إلى وقف نشاطه أو غلق منشأته كلياً أو جزئياً والاستغناء عن بعض العمال أوقف عقود عملهم.

ويستقر القضاء على إقرار سلطة صاحب العمل فى تنظيم منشآته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها أو تضييق دائرة نشاطها أو

---

(١) م٧١ عمل.

إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، ويكون إنهاء عقود العمل المبرمة مع بعض أو كل العمال له ما يبرره أى مشروعاً.(١)

وجاء قانون العمل الجديد ليقرر هذا المبدأ وإجراءاته.(٢)

حق صاحب العمل فى الإغلاق: يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك فى الأوضاع بالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون.

طلب الإغلاق: على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة التى تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشمل على بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد إختصاصاهما و الجهات التى تمثل فيهما والإجراءات التى تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.(٣)

---

(١) نقض ١٩٦٧/٧/١٥ س ١٨ ص ٣٥٨، ١٩٨٠/٥/١٧ طعن ٤٤ ش ٤٥ق.

(٢) المواد ١٩٧: ٢٠١ عمل.

(٣) القرار ٢٠٠٣/٩٨٤، الوقائع ١٣٧ فى ٢٠٠٣/٦/٢١.

إخطار العمال والنقابة: يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه بالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار إعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.

حظر الإغلاق أثناء مراحل الوساطة والتحكيم: يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

العمال الذين تم الاستغناء عنهم : فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ، وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التى يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن.

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

تعديل شروط عقد العمل: فى حالة الغلق الكلى أو الجزئى، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من إستخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الادنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالأخطار، ويعتبر الإنهاء فى

هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية بأن يؤدى للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.[1]

(ب) الإنهاء من قبل العامل:

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ولكن يجب عليه أن يستند فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل.[2]

إن الإنهاء حق للعامل، وهو ما يعبر عنه بالاستقالة، ولكن ينبغى عدم التعسف فى استعمال هذا الحق على نحو يسبب ضرراً لصاحب العمل لا يتناسب البتة مع مصلحة العامل فى الإنهاء.

وإذا تعلق الإنهاء بالظروف الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للعامل المشروعة والكافية كان صحيحاً، مثل الحصول على عمل فى الأجر أو أقرب لمسكن العاملة أو أنسب للحمل والإنجاب،

ويعد الإنهاء تعسفياً إذا وقع بقصد الأضرار بصاحب العمل أو لصالح منافسيه أو فى ظروف غير مناسبة للعمل.

وقد يقع الإنهاء من قبل العامل كرد فعل لمعاملة صاحب العمل، ويعد ذلك إنهاءا تعسفيا للعقد من جانب هذا الأخير ويسأل عن تعويضه.

---

(١) ويلاحظ أن هذا النص يتعلق بحالة ما يكون من حق صاحب العمل أن ينهى عقد العامل لمبررات اقتصادية، والإنهاء لمبررات اقتصادية يعنى أن يكون من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا واجهت منشآته من الظروف ما يؤدى إلى إغلاقها أو تقليص لنشاطها وهو مبرر وإن لم يكن قد جرى النص عليه صراحة فى القوانين السابقة – فإن الفقه والقضاء سلما باعتباره من الأمور الطبيعية.

(٢) م ١١٠ عمل.

تأكيدا لذلك، قررت محكمة النقض، إن سلطه صاحب العمل فى تنظيم منشأته، يعطيه الحق فى تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته. ويستتبع ذلك أن يكون له سلطة إنهاء عقود بعض العمال لهذا السبب، وينتفى عنه فى هذه الحالة وصف التعسف، ويقتصر دور المحكمة على التحقق من جدية المبررات.

كذلك، فإن إنهاء العقد بسبب وقوع صاحب العمل فى خسارة مالية أدت به إلى ضرورة ضغط مصروفاته، يعد سبباً سائغاً فى توفير المبرر للاستغناء عن بعض عماله.

غير أنه يشترط حتى تكون الأوضاع الاقتصادية مبرراً كافياً للإنهاء أن تكون هذه الأوضاع قائمة ومستقرة وقت اتخاذ قرار الإنهاء لأنه لا يمكن تبرير الإنهاء بأوضاع غير مستقرة وفى الحسبان تخلفها مستقبلاً.

وعلى الرغم من ثبوت الحق لصاحب العمل فى إنهاء العقد للمبررات الاقتصادية فإن المشرع مراعاة منه للأوضاع الاجتماعية فى مصر وخاصة تفاقم مشكلة البطالة أراد أن يتجنب قدر الإمكان حالات إنهاء العقد لتلك الأسباب، لذلك جاء حكم هذه المادة مقرراً أنه "فى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية" يجوز له، بدلاً من أن يلقى بعمالة فى صفوف البطالة مستخدماً حقه الثابت قانوناً أن يكتفى بتعديل شروط العقد وبصفة مؤقتة تتحدد بتخطى الظروف الاقتصادية التى دعت إلى ذلك واستعادة المنشأة لتوازنها الاقتصادى بحيث يصبح من الممكن أن تعود العقود إلى سيرها الأولى. فيجوز لصاحب العمل فى هذه الحالة مثلاً أن يكلف العامل بعمل أخر غير متفق عليه ولو كان يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الاصلى. وهذه الصورة من صور تغيير شروط العقد مسلم بها من قبل هيئات التحكيم (المذكرة الإيضاحية لقانون العمل).

يعبر المشرع عن ذلك المبدأ بقوله: يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من صاحب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائزة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد.[1]

---

(١) م ٦٩٦ /١ مدنى.

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الاساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.(١)

(ج) حق العاملة فى الإنهاء للزواج والحمل والإنجاب:

للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعى.

وعلى العاملة التى ترغب فى إنهاء العقد للأسباب المبينة فى الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع حسب الأحوال.(٢)

المطلب الخامس

إثبات التعسف فى إنهاء عقد العمل

يقع عبء إثبات التعسف، طبقاً للقواعد العامة، على عاتق من يدعيه. فالأصل أن صاحب الحق يستعمله استعمالاً مشروعاً، ولا يلتزم بإثبات مشروعية هذا الاستعمال أو تقديم المبرر له. ومن يدعى حصول التعسف فى استعمال الحق يلتزم بإثباته. ويجوز إثبات التعسف بجميع طرق الإثبات بما فى ذلك البيّنة والقرائن لأن محل الإثبات واقعة أو وقائع مادية.

---

(١) م ١٢١ عمل.

(٢) م ١٢٨ عمل.

يستقر الاتجاه الغالب على أن إثبات تعسف صاحب العمل فى إنهاء خدمة العامل لا يخرج عن تلك القواعد بل يتم وفقاً لها، ويقع على عاتق العامل الذى يدعى أن إنهاء العقد قد تم بطريقة تعسفية تقديم الدليل على صحة دعواه.[1] ويؤكد ذلك المبدأ الاستثناء الذى أورده المشرع فى حالة إنهاء علاقة العمل بسبب النشاط النقابى حيث يكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل.[2]

ولا شك لدينا فى صحة هذا الاتجاه من الناحية النظرية ومن حيث المنطق القانونى، إلا أنه لا يمكن إنكار إتجاه القضاء بصدد إثبات التعسف فى إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، إلى توزيع عبء الإثبات على عاتق الطرفين تحقيقاً لمصلحة العامل وتسهيلاً عليه فى إثبات التعسف بطريقة تختلف، عملاً، عما هو متبع فى المسائل الأخرى. ويترتب على ذلك بالضرورة وجود فارق، فى الإثبات فى هذا المجال، بين العقد الخاضع للقانون المدنى ونظيره الخاضع لقانون العمل.

أن أعمال المبادئ العامة السابقة على إطلاقها يؤدى بالضرورة إلى عدم جواز الاستدلال على التعسف فى إنهاء عقد العمل من مجرد إبداء رب العمل لأسبابه أو عدم ثبوتها، فهو لا يلتزم بتقديم مبررات مشروعة لاستعمال حقه فى إنهاء عقد العمل. ولا يجوز القول بثبوت التعسف فى الإنهاء لوقوعه دون مبرر مقبول أو لعدم ثبوت الخطأ فى جانب العامل.

ولكن القضاء يستقر فى قانون العمل على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء أمام المحكمة، حيث ينبغى أن يفصح عن الأسباب التى أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر. وإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكفى العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره. فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر

---

(١) Cass, soc. 13 mars 2001, Droit soc. 2001 mote rade.

(٢) م ٧١ عمل.

الذى يستند إليه صاحب العمل فى فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بغير مبرر.[1]

ذلك أن التعسف أو غياب المبرر المشروع لإنهاء علاقة العمل واقعة سلبية يصعب إقامة الدليل عليها مباشرة، لذا اتجه القضاء إلى التيسير على العامل فى هذا المجال حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء.

ولعل سند القضاء فى ذلك هو وجوب تحقيق ظروف الفسخ مما يوجب على صاحب العمل بتقديم مذكرة بأسباب الفصل. وبناء عليه إذا ادعى صاحب العمل مثلاً، بأنه أنهى علاقة العمل إستناداً إلى سلطته فى تنظيم منشأته وتقدير كفاية العامل أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً، وعلى العامل عبء إثبات عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد. وتقوم المحكمة بتحقيق ظروف الإنهاء وملابساته وقت وقوعه. ويعد ذلك من المسائل الموضوعية التى يستقل بتقديرها قاضى الموضوع متى أقام قضائه على استخلاص سائغ.[2]

أما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدنى، فإن القضاء أعمل بشأنها المبادئ العامة على إطلاقها، حيث ينبغى على من يدعى حصول التعسف إثبات ما يدعيه باعتبار الأصل أن كل إستعمال للحق هو إستعمال مشروع ما لم يقم الدليل على غير ذلك، ومن ثم فإنه لا يجوز إلزام صاحب العمل بالتعويض لمجرد قيامه بإنهاء علاقة العمل دون تقديم مبررات لأنه يكون قد استعمل حقه القانونى فى إنهاء العقد. وعلى من يدعى حصول التعسف إثباته.

---

(١) نقض ١٩٨٨/١٢/٤ طعن ١٨٣٨ س ٥٧ ق.

(٢) نقض ١٩٨٨/٦/٦ طعن ٣٥ س ٥٣ ق.

Cass. Sac. 13 mars 2001, D. social 2001, 629, note Radé.

المطلب السادس

جزاء التعسف فى إنهاء عقد العمل

(أ) القواعد العامة:

إذا انهى أى من طرفى عقد العمل العقد بطريقة تعسفية، فإن علاقة العمل تنقضى، ويلتزم المتعاقد الذى أنهى العقد تعسفياً بتعويض الطرف الآخر عن الأضرار التى حلت به نتيجة هذا الإنهاء التعسفى، ويشمل ذلك كل ما لحقه من خسارة وما فاته من كسب. ويراعى فى تقدير التعويض عدة ظروف منها نوع العمل وسن العامل ومدة خدمته والعرف الجارى.[١]

ويستقل التعويض عن الإنهاء التعسفى عن التعويض عن مهلة الإنذار، فقد يستحق العامل تعويضاً عن التعسف فقط إذا كان صاحب العمل قد أخطره فى المهلة المحددة. وقد يستحق العامل تعويضاً عن عدم مراعاة مهلة الإنذار فقط متى ثبت أن الإنهاء قد تم بمبرر مشروع. وقد يجمع العامل بين التعويض عن التعسف فى الإنهاء والتعويض عن مهلة الإنذار.

ويقع باطلاً كل تنازل من قبل العامل عن حقه فى التعويض، متى تم هذا التنازل مقدماً وقت إبرام العقد أو أثناء تنفيذه.

(ب) قانون العمل:

إذا انهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوّض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطلب التعويض، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، لا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين، عن كل سنة من سنوات الخدمة.

---

(١) Cass. Soc. 17 mars 1998, Bull.n. 142.

من الأجر الشامل، ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى إستحقاقاته المقررة قانوناً.[1]

أن الفقرة الأولى من النص هى مجرد تطبيق للقواعد العامة، أما الفقرة الثانية فهى حكم مستحدث يحدد الحد الأدنى للتعويض الواجب دفعه فى حالة ثبوت أن إنهاء العقد كان إنهاء تعسفياً من جانب صاحب العمل.

وقد حدد المشرع فى هذا الحكم الحدود الدنيا للتعويض فى حالة الفصل التعسفى، ولم يشأ أن يصبح التعويض عن هذا الإنهاء متجاوزاً للضرر الواقع على العامل وإلا كان هذا الحكم بمثابة إثراء بلا سبب تجنب المشرع حدوثه.

ويتعيّن الانتباه فى هذا الصدد إلى أن الحدود المقررة للتعويض والواردة بهذه المادة هى الحدود الدنيا للتعويض التى لا تمنع القاضى من أن يقضى بما يزيد عنها فى ضوء ظروف الواقع لجسامة الضرر الذى أصاب العامل المتضرر من جراء الإنهاء غير المشروع.

ويمكن أن يحكم القاضى لصاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التى أصابته من جراء إنهاء العامل للعقد دون مبرر مشروع وفقاً للقواعد العامة.

ويقدر التعويض عن الإنهاء التعسفى على ضوء كافة الأضرار التى حلت بالطرف المضرور، ويشمل ذلك كل ما لحقه من خسارة وما فاته من كسب نتيجة ذلك الإنهاء.[2]

ويعد تقدير التعويض من المسائل الموضوعة التى تدخل فى سلطة قاضى الموضوع، دون معقب عليه من محكمة النقض، ما دام قد أقام قضاءه على أسباب سائغة تكفى لحمله.[3]

والعناصر التى ينبغى أخذها فى الاعتبار، عند تقدير التعويض عن الفصل التعسفى هى نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى.[4]

---

(١) م ١٢٢ عمل.

(٢) م ٢٣١ مدنى.

(٣) نقض ١٩٨٤/٥/٧ طعن ١٧٠١ س٥٣ ق.

(٤) نقض ١٩٧٢/٥/١٣ س٢٣ ص٨٤٩.

(ج) وقف تنفيذ فصل العامل:

قرر المشرع فى قانون العمل السابق نظام وقف تنفيذ قرار فصل العامل لتأمين مورد رزق سريع له إلى حين الفصل موضوعياً فى الدعوى التى يرفعها على صاحب العمل للحصول على حكم بتعويضه عن الإنهاء التعسفى للعمل، فقد يستغرق ذلك مدة طويلة بينما يحتاج العامل الحصول على المال اللازم لمواجهة ضرورات الحياة.

ولكن القانون الجديد للأسف أغفل الإشارة إليه صراحة، بل أشار إليه ضمناً بعبارة "تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ"، لذلك نرى أن طلب وقف تنفيذ قرار الفصل يظل قائماً كحق للعامل لا يمكنه حرمانه منه كوجه من أوجه حق التقاضى الذى يكفله الدستور.

يسرى نظام وقف التنفيذ على جميع العقود الخاضعة لقانون العمل، سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة.

يتقدم العامل بطلب وقف تنفيذ فصله إلى مكتب العمل التابع له، وذلك خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ أخطار صاحب العمل له بإنهاء عقده بكتاب مسجل.

يقوم المكتب باتخاذ اللازم لتسوية النزاع ودياً مع صاحب العمل. فإذا لم تتم التسوية، تعيّن على المكتب، خلال موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب، إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية. وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية. وإذا تراخى مكتب العمل فى إحالة النزاع إلى اللجنة جاز للعامل أن يلجأ إليها مباشرة.

يجوز للمحكمة الفصل فى طلب وقف تنفيذ الفصل قبل حسم النزاع، حيث تتولى بحث الطلب إستناداً إلى ظاهر الأوراق والمستندات دون المساس بأصل الحق. فإذا تبيّن لها أن للفصل مبرر جدى حكمت برفض طلب وقف تنفيذ الفصل، أما إذا تبيّن لها إنتفاء مبرر الإنهاء حكمت بوقف تنفيذ قرار الفصل وتحكم فى الوقت ذاته بإلزام صاحب العمل بأن يؤدى للعامل مبلغاً يعادل آخر أجر له من تاريخ الفصل.

ويجب على المحكمة الفصل فى الدعوى خلال مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة.

فإذا حكمت المحكمة باعتبار الإنهاء مبرراً ورفضت الحكم بالتعويض للعامل وجب على الأخير رد ما قبضه على سبيل التعويض المؤقت إذا لم يكن له مستحقات تحت يد صاحب العمل. ويتم خصم المبالغ التى حصل عليها العامل على سبيل التعويض المؤقت مما يقضى به من تعويض أو أية مبالغ أخرى مثل مكافأة نهاية الخدمة.

وعلى المحكمة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتضى.

وتخصم المبالغ التى يكون العامل قد استوفاها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له.

فإذا كان إنهاء عقد العامل بسبب نشاطه النقابى وجب على اللجنة أن تقضى بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ويقع عبء إثبات أن الإنهاء لم يكن لهذا السبب على عاتق صاحب العمل.

(د) مكافأة نهاية الخدمة:

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى.(١)

يتضح من ذلك أن المشرع أحل نظام تأمين الشيخوخة والعجز محل نظام مكافأة نهاية الخدمة. فصاحب العمل يلتزم بأن يدفع إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى إشتراكات عن العاملين لديه تقدر على أساس نسبة مئوية من

(١) م ١٢٦ عمل.

أجورهم. وتقرر الهيئة للعامل فى نهاية خدمته معاشاً أو تعويض الدفعة الوحدة بحسب مدة اشتراكه فى التأمين وذلك طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعى.

أما فى الحالات التى لا يسرى فيها تأمين العجز والشيخوخة يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة طبقاً للنص المذكور. ويتحقق ذلك عن مدة خدمة العامل بعد بلوغ سن الستين إذا كان قد أكمل مدة استحقاق المعاش. فتلك المدة لا يستحق عنها العامل حقوقاً فى تأمين العجز والشيخوخة والوفاة.

وتحسب المكافأة على أساس أجر الشهر الأخير، ويشمل الأجر ، تقاضاه العامل عن عمله، وتقدر عن مدة الخدمة التى تقاضى عنها العامل أجراً، ومن ثم فإن مدة الوقف التى تقاضى عنها العامل أجراً تدخل ضمن مدة الخدمة، وتدخل كذلك مدة التجنيد، ولا يجوز الحرمان من المكافأة أو الإنقاص منها لأى سبب من الأسباب.

ويستمر حق العامل فى إقتضاء مكافأة عن كل سنة خدمة يؤديها بعد بلوغه سن الستين وأياً كانت المدة.

ويسرى نفس الحكم على الأحداث المتدرجين والعمال دون سن الثامنة عشرة. وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه المتدرج والعامل. أى أن مكافأة نهاية الخدمة تستحق عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.[1]

---

(١) م١٢٦/٢ عمل.

انتهاء خدمة العامل قبل بلوغه السن القانونية. حقه فى صرف ما يوازى متوسط ما تقاضاه من أجور وحوافز ومقابل جهود غير عادية ومكافآت جماعية طبقاً للنسب الواردة بالمادة ٧٣ من لائحة الشركة الطاعنة. وجوب حساب كل نسبة عن السنتين معاً عداً السنة الخامسة. حساب نسبة كل سنة على حده. خطأ. علة ذلك. (الطعن رقم ١٠٢٦ لسنة ٧٢ ق ــ جلسة ٢٠٠٤/٤/٢٢).

قيام الشركة الطاعنة بوضع نظامين لتعويض العامل عند إنتهاء خدمته بناء على طلبه قبل بلوغه السن القانونية مع بيان مزايا كل نظام وشروط إستحقاق هذه المزايا.

(هـ) الحصول على شهادة الخدمة والأوراق والمستندات الخاصة بالعامل:

يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهائها، ونوع العمل الذى كان يؤديه والمزايا التى كان يحصل عليها.

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته.

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.[1] مثل شهادة الميلاد والمؤهل الدراسى والموقف من التجنيد.

ولا شك أن امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزامه يعرضه للجزاء الجنائى المنصوص عليه فى قانون العمل.[2] بالإضافة إلى إمكانية المطالبة بالتنفيذ العينى والتعويض عن الأضرار التى أصابت العامل من جراء ذلك.

إختيار العامل أى من هذين النظامين أثره. عدم أحقيته فى المطالبة بالمزايا المقررة فى النظام الآخر. علة ذلك. (الطعن رقم ٨٨ لسنة ٧٣ ــ جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٠).

(١) م ١٣٠ عمل.

(٢) الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه مع تعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة، وتضاعف الغرامة فى حالة العودة (م٢٥٠ عمل).

الباب السادس

علاقات العمل الجماعية

الفصل الأول

المفاوضات وإتفاقيات العمل الجماعية

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية

(أ) مفهوم

هى نظام مستحدث بواسطة قانون العمل الجديد ويقصد بالمفاوضة الجماعية الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، أى بين طرفى علاقة العمل.

مؤدى ذلك أن المفاوضة الجماعية تتم على مستوى التنظيمات وليس الأفراد، فهى تتم بين منظمة نقابية وصاحب عمل، أو بين منظمة نقابية ومنظمة أصحاب الأعمال.(١)

وترمى المفاوضة الجماعية إلى الأمور الآتية:

١- تحسين شروط وظروف العمل و أحكام الاستخدام.

٢- التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشاة.

٣- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.(٢)

---

(١) م ١٤٦ عمل. سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية، ٢٠٠٢، ص ١٠٤.

(٢) K. Baullier, Négocier les accords d'entreprise, 2000, P. 158.

(ب) مجال المفاوضة الجماعية وأطرافها:

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة أو على المستويين الاقليمى والقومى.

يتم التفاوض فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية، على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التى تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو التنظيم النقابى ومنظمة أصحاب الأعمال مفوضين قانوناً فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء فى إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الأخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعى نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة فى هذه الحالة مفوضة قانوناً فى التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعى.(1)

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها.

---

(1) م ١٤٧، ١٤٨ عمل.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التى تتبع فى شأنه على المستويين القومى والاقليمى والمستويات الأدنى.

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعى نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة.(1)

(ج) الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات:

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابى فى المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

ويجوز لصاحب العمل أو ممثلى التنظيم النقابى طلب هذه البيانات من منظماقم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة اللازمة لحسن سير المفاوضات الجماعية، ولها الحق فى طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

ويراعى فى جميع البيانات والمعلومات المطلوبة أن تكون جوهرية ولا غنى عنها ويؤدى إفتقادها إلى إعاقة السير فى المفاوضة.(2)

(د) آثار المفاوضة الجماعية:

يحظر على صاحب العمل أثناء سير المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة

---

(1) ١٦٧ عمل، القرار ٢٠٠٣/١٢٤، الوقائع ١٨٨ فى ٢٠٠٣/٨/٢٠.

(2) م ١٤٩ عمل.

الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتاً.

فى حالة نجاح المفاوضات تسجل النتيجة فى إتفاقية جماعية طبقا للشروط والأوضاع الخاصة بالاتفاقيات الجماعية الواردة فى هذا القانون.

أما إذا لم يصل المتفاوضون إلى إتفاق، كان لأى من الطرفين فى هذه الحالة أن يلجا إلى الجهة الإدارية المختصة، كطرف محايد للوساطة والتقريب بين وجهات النظر والوصول إلى إتفاق.[1]

المبحث الثانى

ماهية اتفاقية العمل الجماعية

إتفاقيات العمل الجماعية هى إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماقم.[2]

عقد العمل الجماعى هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطاً أو مزاياً أو ظروفا أفضل.

يتضح من ذلك التعريف أن عقد العمل الجماعى يتسم بعده خصائص جوهرية هى:

---

(١) م ١٥٠، ١٥١عمل، عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، ١٩٩٢، ص ٢٧.

(٢) م ١٥٢ عمل.

١- يقوم عقد العمل الجماعى أساسا على الرضاء، فهو لا ينعقد إلا بتوافق إرادات الأطراف المعنية، حيث يبرم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال. وتنبع الصفة الجماعية للعقد من جانب العمال، حيث لا يجوز أن يبرم العقد إلا نقابة عمالية أو أكثر، بينما لا يشترط ذلك من جانب أصحاب الأعمال، حيث يجوز لصاحب عمل واحد أن يبرم عقد عمل مشترك، ولعل تلك الصفة الجماعية هى التى تميز هذا العقد عن عقد العمل الفردى الذى ينعقد بين شخصين صاحب العمل والعامل.

٢- ينصب موضوع عقد العمل الجماعى على تنظيم علاقات العمل، فهو لا ينشئ علاقة عمل. بل يرمى إلى وضع شروط أو مزايا أو ظروف أفضل للعمل بالمنشأة كتعهد صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية فى العمل أو بيان إجراءات الصلح والتحكيم أو بيان الشروط الواجب إحترامها عند إبرام عقود العمل الفردية أو تنظيم مسائل معينة، كالأجور وساعات العمل والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة بشروط أفضل للعمال من تلك المقررة بالقانون.

يتضح من ذلك أن عقد العمل الجماعى يقوم بتحديد النظام القانونى للعمل ويلتزم أطرافه بتطبيق بنوده على كل عقود العمل الفردية التى يبرمونها، أى أنه ينبغى إبرام تلك العقود طبقا لأحكامه.

٣- يسرى عقد العقد الجماعى على الأطراف الموقعة عليه، أى على صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذى وافقوا عليه مباشرة أو من خلال نقابتهم، وعلى العمال أعضاء النقابة أو النقابات التى وافقت على العقد.

ويمكن أن يمتد نطاق العقد للأطراف التى تنضم إليه بعد إبرامه. وتمتد أثار عقد العمل الجماعى ليس فقط للموقعين عليه بل إلى الأعضاء الجدد الذين ينضمون إليها مستقبلاً، وعلى ذلك فإن أثار العقد كما يمكن أن تقتصر على نشاط معين أو منشأة محددة فإنها قد تمتد لتنظيم العمل لفرع كامل من النشاط الاقتصادى فى الدولة.

٤- يختلف عقد العمل الجماعى عن التنظيم القانونى للعمل بواسطة السلطة العامة عن طريق التشريع أو القرارات الوزارية. فعقد العمل الجماعى ينشأ نتيجة تفاوض وإتفاق الأطراف المعنية، ومن ثم فهو غير ملزم إلا للمنظمات التى وقعت أو إنضمت إليه وأعضاءها. أما التنظيم القانونى فينبع من الإرادة المنفردة للمشرع ويسرى على الكافة. ونفس الحكم بالنسبة للائحة الأساسية التى يضعها صاحب العمل بإرادته المنفردة لتنظيم العمل داخل منشأته وتسرى أحكامها على كل العاملين فيها.

٥- تبدو أهمية عقد العمل الجماعى فى أنه يعالج وسيلة فعالة لتنظيم العمل والتسوية السلمية للخلافات من خلال الحوار والتفاهم بين العمال وأصحاب الأعمال. ولا شك أن التنظيم النابع من إرادة أطرافه يكون أكثر ملائمة وفعالية.

ويقوى هذا العقد مركز العمال قبل صاحب العمل ويحقق المساواة فيما بينهم ويوحد صفوفهم. ويقبل صاحب العمل فى الغالب شروط نقابة العمال طالما سيلتزم بها غيره من أصحاب الأعمال المنافسين له فى عقد العمل الجماعى ويقلل ذلك من حدة المنافسة.

٦- اختلف الشراح فى تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعى. فأصحاب النظرية العقدية يرون فيه عقداً من نوع خاص تقوم نقابة العمال بإبرامه نيابة عنهم بمقتضى وكالة أو تفويض ضمنى يقوم بمجرد إنضمام العامل إلى النقابة. ويذهب البعض إلى أن عقد العمل الجماعى هو عمل لائحى أو تنظيمى صادر عن توافق إرادات خاصة فى المهنة يخضع له كل أعضاءها. وذهب اتجاه وسط إلى أن هذا العقد هو من طبيعة مزدوجة فهو نظام عقدى ولائحى فى آن واحد، أى أنه ينشأ عقدا كأى عقد ولكنه يضع نظاماً قانونياً واجب الاتباع من كافة أعضاء النقابة التى أبرمته.[1]

---

(١) P.H Antonmattel, les conventions et accords collectifs du travail, 1996, P. 156.

المبحث الثالث

إبرام عقد العمل الجماعي

يخضع عقد العمل الجماعي، من حيث إبرامه وصحته للقواعد العامة التي تحكم إنعقاد وصحة العقد بوجه عام. هذا بالإضافة إلى ما يتطلبه القانون من بعض الشروط الخاصة لانعقاد ونفاذ هذا العقد.

(أ) أطراف عقد العمل الجماعي:

يمثل عقد العمل الجماعي مصالح كل من العمال وأصحاب الأعمال. ومن ثم فهو يبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال. ولا يجوز لمنظمة نقابية إبرام هذا العقد إلا إذا كانت مشكلة وفقا لأحكام القانون.[1]

---

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٠٥.

(٢) م ٨١ عمل قديم.

عدل المشرع عن هذا الحكم حيث كان متصوراً فى ظل قانون النقابات ٣١٩ لسنة ٩٥٢ الذى كان يجيز تعدد نقابات المهنة أو الصناعة الواحدة فى البلاد المختلفة، وأن تتعدد فى البلدة الواحدة، نقابات المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة، وأن تتعدد نتيجة لذلك، اتحادات النقابات أو الصناعة الواحدة، أو المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة.

هذا الحكم لم يعد له محل، لا فى ظل قانون النقابات ١٩٦٤/٦٢ ولا فى ظل قانون النقابات ١٩٧٦/٣٥، حيث حظر المشرع فى كلا التشريعين، تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة والتى تضمها مجموعة واحدة من المجموعات المحددة طبقاً لأحكام القانون. كذلك فإن المشرع لم يسمح إلا بتكوين اتحاد عام لنقابات العمل دون أن يسمح بتعدد الاتحادات.

وبذلك فإن النقابة العامة الممثلة لعمال المهن والصناعات التى تضمها مجموعة من المجموعات المحددة قانوناً، هى وحدها صاحبة الحق فى أن تكون طرفاً فى عقد العمل =

٢- بالنسبة للعمال تطلب المشرع أن يكونه الطرف الممثل لهم فى عقد العمل الجماعى نقابة أو أكثر من نقابات العمال ومن ثم لا يعد عقد عمل جماعي العقد الذى يبرم بين العمال وأصحاب الأعمال مباشرة، وليس لفريق من العمال لا ينتظمون فى نقابة أن يبرموا عقد عمل جماعي.

٢- وإذا تعددت النقابات التى تكون طرفاً فى عقد العمل الجماعى وجب أن تكون هذه النقابات ممثلة لصناعات أو مهن متمثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة فى إنتاج واحد[٢] بحيث تدخل فى مجموعة واحدة من المجموعات المحددة قانوناً.

٣- لا يشترط تعدد أصحاب الأعمال، حيث يمكن إبرام العقد مع صاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة لأصحاب الأعمال. ويجوز لصاحب العمل إبرام عقد العمل الجماعى بنفسه أو أن ينيب عنه فى ذلك اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمى إليها.

وتبرم الغرفة أو المنظمة، فى هذه الحالة، العقد، ليس بصفتها طرفاً أصلياً فيه، بل بصفتها نائباً عن صاحب العمل، ومن ثم لا تنصرف إليها آثار العقد. ويلزم حتى تثبت لها تلك الصفة صدور توكيل خاص لها بذلك. وذلك بخلاف الحال بالنسبة لنقابات العمال التى تعتبر طرفا أصليا فى عقد العمل الجماعى. ولكن يجوز لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام عقد العمل الجماعى كممثلين لأصحاب الأعمال دون توكيل خاص بذلك وتنصرف آثار العقد إليها[١].

=

المشترك ولا يكن من ثم أن تتعدد النقابات الممثلة للعمال فى العقد المشترك. ولا أن يتم إبرام هذا العقد بواسطة اتحاد النقابات.

ولذلك حرص المشرع على النص الوارد به فى المادة ١٥٣ حيث أوضح فيه أطراف الاتفاقية الجماعية بشكل واضح لا يحتمل اللبس ولا يؤدى إلى الخلط (المذكرة الإيضاحية).

(١) م ١٥٢ عمل.

يتضح من ذلك إن المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال أصــبحت طرفاً فى عقد العمل المشترك، ولا تقف مهمتها عند حدود الوكالــة، إلا إذا نص العقد صراحة على هذه الصفة التى لا تثبت لها إلى بتوكيل خاص.

ولا شك إن التمثيل الجماعى لأصحاب الأعمال أمر مرغوب فيــه، حتى يشمل العقد، المحال المختلفة المتنافسة، مما يساعد على تقبل أصــحاب الأعمال لشروط العقد أكثر مما لو أبرم مع كل منهم على انفــراد، مــادام العقد شاملاً للجميع، فلا يخشى أحدهم الانفراد بآثار العقد، وما قد يــؤدى إليه من تأثير على تكاليف إنتاجه، فضلا عن أن المصلحة العامة، تملى هــذا التمثيل الجماعى، حتى يؤدى لتوحيد شروط العمل بالنسبة للعمال فى المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة وتحقيق قاعدة المساواة، بالإضافة لــسهولة رقابة التنفيذ بسبب سرطان العقد على جميع المهن المتماثلة أو المرتبطة.

(ب) موضوع عقد العمل الجماعى:

يتمثل موضوع عقد العمل الجمــاعى فى تنظــيم شــروط العمــل وظروفه على نحو يكفل شروطاً أو مزاياً أو ظروفاً أفضل، مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور ومدد الأجازات والحد الأقصى لــساعات العمــل وتنظــيم التدرج والتدريب وإجراءات الصلح والتحكيم وقواعد تعديل العقد ومــا يستحقه العامل من مكافأة نهاية الخدمة ووضع القواعد الخاصة بإبرام عقــد العمل الفردى وغير ذلك من الشروط التى تكفل راحة العمــال وأمنــهم وصحتهم.[1]

ولا يلزم أن تكون كافة القواعد موضوع عقد العمل الجماعى عامة التطبيق على كل فئات العمال لدى صاحب العمل بل يمكن سريان الــبعض منها على جانب معين من العمال.[2]

---

(١) أحمد البرعى ص ٥٥٤.

(٢) نفس المرجع.

يستطيع أطراف عقد العمل الجماعى، كقاعدة عامة, أن يدرجوا فيه ما يشاءون من أحكام تتعلق بشؤون العمل. ولكن هذه الحرية فى تحديد مضمون العقد مقيدة بقيدين هامين:

الأول: ينبغى ألا تخالف شروط عقد العمل الجماعى أحكام قانون العمل، ويبطل كل شرط مخالف لهذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. وتقدر المحكمة الشرط الأصلح للعامل إنطلاقاً من إعتبارات موضوعية دون الظروف الشخصية الخاصة بكل عامل على حدة.

الثانى: ينبعى ألا تخالف شروط عقد العمل الجماعى النظام العام والآداب العامة أو أحكام القوانين واللوائح المعمول بها. ويجب ألا تؤدى هذه الشروط إلى الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية.

يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.(١)

وإذا تضمن عقد العمل الجماعى شرطاً مخالفاً على النحو السابق فإنه يقع باطلا، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد حتى ولو تبين أن العقد ما كان لينعقد بدون هذا الشرط، وإذا تقرر بطلان عقد العمل الجماعى أو أحد شروطه فإن هذا البطلان لا يكون له أثر رجعى.

(ج) الجانب الشكلى فى عقد العمل الجماعى:

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء

(١) م ١٥٤ عمل.

مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.[1]

يتضح من ذلك أن عقد العمل الجماعى عقد شكلى، الكتابة شرط لانعقاده، والقيد شرط للزومه ونفاذة.

١- يجب أن يكون عقد العمل الجماعى مكتوباً باللغة العربية وإلا يكون باطلا. فالكتابة ركن فى العقد لا ينعقد بدونها, وهو بالتالى عقد شكلى لا يكفى التراضى لانعقاده. بل ينبغى صياغته كتابة. ولا يشترط فى الكتابة شكلاً معيناً أو أوضاعاً معينة، إذ يمكن أن تتم فى محرر رسمى أو محرر عرفى بشرط التوقيع عليه من الطرفين ولكن لا يشترط التصديق رسمياً على هذه التوقيعات.

ولا تلزم الكتابة فقط لإبرام العقد الجماعى، بل تلزم كذلك فى كل تعديل لاحق لأحكامه، وذلك نظراً لخطورته والأهمية الاجتماعية لمضمونه واتساع نطاق سريانه من حيث الأشخاص، وذلك حتى لا يثور بشأنه أى نزاع. ويترتب على تخلف الكتابة بطلان العقد، فلا ينشأ عنه أية قواعد أو أحكام ولا يترتب أى التزام.[2]

٢- يشترط لصحة إنعقاد الاتفاقية موافقة الأغلبية المطلقة لمجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال حسب الأحوال فى مدة لا تجاوز ٣٠ يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ويترتب على تخلف أى شرط من هذا الشروط بطلان الاتفاقية.[3]

---

(١) م ١٥٣ عمل.
(٢) نقض ١٩٨٤/٤/٢ طعن ٧١٥ س ٤٨ق.
(٣) م ١٥٣ عمل.

(د) مدة الاتفاقية وتجديدها:

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد عن ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتحديدها كل ثلاث سنوات فى شأن ما يكون قد إستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل إنتهاء مدتها بثلاثة أشهر، ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى إتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام هذا القانون.[1]

وهو حكم مستحدث مرده الفلسفة التى يقوم عليها من حيث الرغبة فى وضع الحدود الدنيا لشروط العمل وترك الأمر فيما زاد عن ذلك لاتفاق طرفى علاقة الإنتاج أى لاتفاقية العمل الجماعية بحيث لا يتصور انتهاء هذه الاتفاقية إلا إذا كانت قد أبرمت من أجل تنفيذ مشروع معين، ولكنها إذا أبرمت فى نطاق عمل دائم وجب إستمرارها، وهذا الاستمرار يقضى أن تظل محافظة على توازنها الاقتصادى والاجتماعى.

(هـ) القيد شرط لنفاذ وللزوم عقد العمل الجماعى

- يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.
- تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.

---

(١) م ١٥٥، ١٥٦ عمل.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفى الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول.

فإذا إنقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة.[1]

- إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفى الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التى يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض.

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات.[2]

ويترتب على قيد عقد العمل الجماعى أثر جوهرى هو أنه يصبح ملزماً لطرفية ونافذاً فى حقهما، وهذا بالإضافة إلى عدة أثار أخرى جانبية:

- للمنظفات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماقم من غير طرفى الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية، وذلك بناء على إتفاق بين الطرفين الراغبين فى الانضمام ودون حاجة إلى موفقة طرفى الاتفاقية الأصليين، ويكون الإنضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.
- على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو إنضمام أو تعديل، ونشر ملخص للتأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.[3]

---

(١) م ١٥٧، ١٥٨ عمل.

(٢) م ١٥٩ عمل.

(٣) ١٦٠، ١٦١ عمل.

المبحث الرابع
آثار عقد العمل الجماعى

نعرض لآثار عقد العمل الجماعى من حيث الأشخاص ومن حيث الموضوع ثم نبين جزاء الإخلال به.

المطلب الأول
آثار عقد العمل الجماعى من حيث الأشخاص

لا تقتصر آثار عقد العمل الجماعى على أطرافه، بل تسرى أحكامه على أشخاص آخرين، ويمكن حصر طوائف الأشخاص التى يسرى عليها العقد فيما يلى:

١- تسرى أحكام عقد العمل الجماعى على المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لها أو المنشآت التى تكون طرفاً فى العقد وقت إبرامه. أى أن أحكام العقد تسرى، طبقاً للقواعد العامة، على أطرافه الأصليين وقت إبرامه.

٢- يسرى العقد كذلك على الأطراف المنضمين إليه بعد إبرامه وقيده. أجاز المشرع لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى العقد بعد نشره. وذلك بناء على إتفاق بين طرف العمل طالبى الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة

موقعاً عليه من الطرفين.[1] ويصبح الطرف المنضم فى حكم الطرف الأصلى تماماً وتسرى بالنسبة له آثار العقد كاملة.

٣- يسرى عقد العمل الجماعى، ليس فقط على العمال أعضاء النقابة التى أبرمت العقد أو إنضمت إليه، بل يسرى أيضاً على العمال الذين ينضمون إلى هذه النقابة بعد ذلك. تنصرف آثار العقد إلى العمال الذين يكتسبون صفة العضوية فى النقابة بعد إبرامها العقد أو انضمامها إليه. ويظل كل عمال النقابة خاضعين لأحكام العقد طوال مدته ولو إنسحبوا من عضويتها قبل انتهاء هذه المدة.[2]

٤- تسرى أحكام عقد العمل الجماعى ليس فقط على العمال أعضاء النقابة التى أبرمت العقد أو إنضمت إليه، بل تسرى كذلك على عمال المنشأة غير الأعضاء فى هذه النقابة، بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى النقابة عن نصف عدد عمال المنشأة وقت إبرام العقد. مؤدى ذلك نفاذ العقد قبل جميع عمال المنشأة الأعضاء وغير الأعضاء فى النقابة بشرط أن يتمتع بعضوية النقابة نصف عمال المنشأة على الأقل.

٥- تنصرف آثار عقد العمل الجماعى، ليس فقط إلى أطرافه الأصليين أو المنضمين إليه بعد إبرامه، بل تمتد آثار العقد لتشمل كذلك من يخلف هؤلاء الأطراف أى النقابات التى تحل محل النقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

فإذا تم حل النقابة التى أبرمت العقد وجاءت محلها نقابة جديدة فإنها تلتزم بالعقد مباشرة، وكذلك الحال إذا تغير صاحب العمل، بسبب الوفاة أو بيع المنشأة مثلاً، فإن عقد العمل الجماعى يسرى على رب العمل الجديد بدون أية إجراءات.

(١) جمال ذكى ص ٧٥٥.

(٢) C. Rade`, Droit dur Travail, 2002, p. 220

ويرمى هذا الحكم إلى منع التحايل على التخلص من الشروط المتعاقد عليها عن طريق حل النقابة وتكوين نقابة أخرى ترى أن الاتفاق لا يربطها لأنها لم تكن طرفاً فيه كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضاً عن طريق إتيانهم أعمالاً تؤدى حتماً إلى حل النقابة.

المطلب الثانى

آثار عقد العمل الجماعى من حيث الموضوع

١- إن آثار عقد العمل الجماعى من حيث الموضوع تندرج فى إطار القواعد العامة للعقود. تعتبر القواعد التى يتضمنها العقد بمثابة الشريعة التى تحكم الخاضعين لأحكامه، ويلتزمون بتنفيذ تلك الأحكام. ويكون كل طرف مسؤولاً قبل الطرف الآخر عن الإخلال بتنفيذ الالتزامات التى يولدها العقد.

تلتزم نقابة العمال باحترام شروط العقد، ويلتزم صاحب العمل بتنفيذ أحكامه سواء فى علاقته بالنقابة العمالية الموقعة على العقد أو فى علاقته بعماله أعضاء تلك النقابة.[١]

٢- ولا يجوز نقض عقد العمل الجماعى أو تعديله إلا باتفاق الأطراف أو للأسباب التى يقررها القانون، وينبغى تنفيذ أحكامه بأمانة وحسن نية. فلا يجوز القيام بإضراب أو إثارة نزاع جماعى بقصد تعديل أحكام ذلك العقد. ويتناقض مع حسن النية الإضراب أو الامتناع عن العمل أثناء السير فى إجراءات التوفيق أو التحكيم.[٢]

---

(١) فتحى عبد الرحيم، ص ٤٢٥.

(٢) م ١٦٣ عمل.

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها".[1] وهذا الحكم ليس إلا ترديداً للقواعد العامة فى تنفيذ العقود بحسن نية.

٣- وتعتبر أحكام عقد العمل الجماعى قواعد ملزمة وتنطبق على عقود العمل الفردية التى يبرمها الأشخاص الخاضعون له. ينبغى ألا تخرج تلك العقود فى أحكامها عن قواعد عقد العمل الجماعى، ذلك أن تلك القواعد ذات طبيعة آمرة وتسرى على عقود العمل الفردية ولو تضمنت شروطاً مخالفة. ويبطل كل شرط مخالف للعقد الجماعى ما لم يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعامل.

٤- إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة وترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذا الوضع الاستثنائى الطارئ والوصول إلى إتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام هذا القانون.[2]

---

(١) ١٦٣ عمل.

(٢) م ١٦٣ عمل.

المطلب الثالث
جزاء الإخلال بعقد العمل الجماعى
(الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامه)

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة فى عقد العمل الجماعى جزاءان: الأول جزاء آلى يتمثل فى تعديل العقود الفردية المخالفة بحيث تصبح مطابقة لأحكام العقد الجماعى. وينطبق ذلك الحكم على كل العقود الفردية سواء كانت سابقة أو لاحقة على العقد الجماعى. ويقتصر التعديل على الأجزاء أو الشروط المخالفة فقط ما لم تكن أفضل للعامل.

يتمثل الجزاء الثانى فى ترتيب مسئولية من يخالف أحكام العقد الجماعى طبقاً للقواعد العامة، حيث يجوز لكل طرف أن يرفع دعوى للمطالبة بالحكم على الطرف الآخر بتنفيذ أحكام العقد أو بالتعويض عن عدم تنفيذها.

ويعبر القانون عن ذلك بقوله: لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية.[1]

١- للمنظمات النقابية التى تكون طرفاً فى عقد العمل الجماعى أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد إما بصفتها الشخصية أو بالنيابة عن أعضائها:

- للنقابة الحق فى رفع دعوى أصلية باسمها بوصفها شخصاً اعتباريا وتباشرها عن طريق ممثلها القانونى وذلك للدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة التى ينتمى إليها أعضاؤها. كما لو أخل صاحب العمل أو النقابة الأخرى المتعاقدة بأحكام عقد العمل الجماعى.

---

(١) م ١٦٤ عمل. على العريف، شرح قانون العمل، ١٩٥٤، ص ١١٢.

وينبغى ملاحظة أن مسؤولية النقابة شخصية، فهى لا تسأل إلا عن ضمان فعلها الشخصى، ولا تضمن تنفيذ أعضائها لأحكام العقد ولا تسأل عن إخلالهم بتلك الأحكام. فالنقابة شخصية معنوية مستقلة عن أعضائها وتسأل عما يصدر من هيئاتها نفسها فى حدود إختصاصها. وتنحصر مسؤولية النقابة فى حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية لأن هذه الأموال ملك لأعضاء النقابة.

ويؤكد المشرع هذا المعنى بقوله: ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة النقابية أو الممثل القانونى لها.(١)

- وللنقابة أن ترفع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بعقد العمل الجماعى وذلك لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك، وحق النقابة فى رفع الدعوى بالنيابة عن العامل لا يخل بحقه هو فى رفعها مستقلاً عنها، وله كذلك الحق فى التدخل فى الدعوى المرفوعة من النقابة ليراقب سيرها. ولا يجوز الاستمرار فى الدعوى حيث تنقضى إذا تنازل العامل عنها.

يعبر المشرع عن ذلك بنصه: للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التى تكون طرفاً فى الإتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

وللعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى إبتداء مستقلاً عنها.(٢)

٢- لا يقتصر الحق فى رفع الدعوى الناشئة عن الإخلال بالعقد الجماعى على أطرافه، بل يثبت هذا الحق كذلك لكل شخص تسرى عليه

---

(١) م ١٦٤ عمل.

(٢) م ١٦٥ عمل.

أحكامه. مثال ذلك العامل غير العضو فى النقابة التى أبرمت العقد أو إنضمت إليه.

٣- تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الاتفاقية.

فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الاتفاقية، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.

المبحث الخامس

إنتهاء عقد العمل الجماعى

ينتهى عقد العمل بطريقة عادية طبقاً للقواعد العامة، وقد ينتهى كذلك بطريقة عرضية، ويترتب على إنتهائه، فى الحالتين، نفس الآثار.

(أ) الانتهاء العادى للعقد الجماعى (انقضاء المدة)

يبرم عقد العمل الجماعى لمدة محددة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة فى أى من الحالتين على ثلاث سنوات. فإذا انقضت المدة دون أن يعرب أحد طرفيه عن رغبته فى الإنهاء فإن العقد يتجدد من تلقاء نفسه لمدة سنة ما لم يتفق فى العقد على أن يكون التجديد لمدة أقل أو أكثر بشرط ألا تزيد عن ثلاث سنوات.

ينتهى العقد الجماعى بانقضاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته فى الإنهاء. وإذا تعدد أحد طرفى العقد فلا يترتب على إنقضائه بالنسبة إلى أحدهم إنقضاؤه بالنسبة للباقين، فإذا تعدد أصحاب الأعمال أو النقابات كأطراف فى العقد وقام أى منهم بإعلان رغبته فى الإنهاء، فإن العقد ينتهى بالنسبة له دون الآخرين.[1]

وينتهى عقد العمل الجماعى المبرم لإتمام مشروع معين بمجرد انتهاء هذا المشروع، وينتهى كذلك، طبقاً للقواعد العامة بالتقايل أى باتفاق الأطراف على إنهائه، كما ينتهى بالفسخ عند إخلال أحد الأطراف بتنفيذ التزاماته.

(ب) الانتهاء العرضى للعقد الجماعى:

يجوز لكل من طرفى العقد أن يطلب الحكم بإنهائه، قبل نهاية المدة المحددة، إذا طرأت على ظروف العمل تغييراً جوهرياً وطارئاً، ويقدر قاضى الموضوع هذه الظروف بلا معقب عليه.

---

(١) أحمد شوقى المليجى، التشريعات العمالية، ص ٢٤٠.

ولا يجوز طلب الإنهاء إلا بعد مرور سنة على الأقل على تنفيذ لعقد الجماعى المطلوب إنهاؤه. ولا ينتهى العقد، فى هذا الفرض، إلا بصدور الحكم بالإنهاء.

(ج) أثر انقضاء العقد الجماعى:

تنقضى آثار عقد العمل الجماعى بانتهائه. وإذا تعدد أحد طرفى العقد وطلب أحدهم إنهاؤه، فإن العقد ينتهى بالنسبة له ويظل قائماً بالنسبة للآخرين.

ويثور التساؤل عن أثر هذا الانتهاء بالنسبة لعقود العمل الفردية. يرى البعض أنه يترتب على إنقضاء عقد العمل الجماعى عدم سريان أحكامه على عقود العمل الفردية التى أبرمت فى ظله أو تلك التى أبرمت بعد إنقضائه. ويذهب الرأى الراجح إلى أنه يترتب على إنقضاء العقد الجماعى عدم سريان أحكامه على عقود العمل الفردية التى أبرمت فى ظله وطبقت عليه تلك الأحكام وتظل هذه الأحكام سارية إلى حين إنقضاء عقود العمل الفردية.

الفصل الثانى
منازعات العمل الجماعية

حرص العامل بصفة دائمة على تجميع صفوفهم قبل أصحاب الأعمال، وذلك بغية الدفاع عن مصالحهم وإنتزاع الحقوق لهم. أدى ذلك إلى إثارة الكثير من المنازعات فيما بين الطائفتين، يلجأ العمال فى كثير من الحالات إلى الإضراب كوسيلة لحمل صاحب العمل على تعديل شروط العمل لمصلحتهم.

ونظراً للآثار السيئة للإضراب والمنازعات الجماعية على علاقات العمل والاقتصاد القومى حرص المشرع على وضع النظم التى تكفل حل تلك المنازعات سلمياً من خلال التسوية والوساطة والتحكيم.

مع عدم الإخلال بحق التقاضى تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.(١)

يتضح من ذلك أن الأحكام الخاصة بالتسوية الودية والوساطة والتحكيم والإضراب تسرى على منازعات العمل الجماعية دون الفردية التى تختص بنظرها اللجنة الخماسية كما عرضنا.

ومنازعات العمل الجماعية هى تلك التى تتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام، وتنشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.

---

(١) م ١٦٨ عمل.

المبحث الأول

التسوية والوساطة

(أ) وجوب التفاوض للتسوية:

إذا ثار نزاع عمل جماعى وجب على طرفيه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته ودياً.(١)

(ب) جواز اللجوء للوساطة:

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.(٢)

(ج) اختيار الوسيط:

- تعد فى الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص.(٣)

- يجب أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم إختياره من قائمة الوسطاء:

١- أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع.

٢- ألا يكون له مصلحة فى النزاع.

---

(١) م ١٦٩ عمل.

(٢) م ١٧٠عمل.

(٣) القرار الوزارى رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣، الوقائع، العدد ١٨٨ فى ٢٠٠٣/٨/٢٠، القرار ٢٠٠٣/٢١٢، الوقائع ٢٢٧ فى ٢٠٠٣/١٠/٥.

٣- ألا يكون قد سبق إشتراكه بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التى يتعين خلالها فى الوسيط إنهاء مهمته، بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً.

● يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء الصادر بها قرار وزارى وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع عليه الاختيار.

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى من الشروط المنصوص عليها فى هذا القانون أو انقضت المدة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين فى القائمة المشار إليها، وذلك خلال العشرة أيام التالية.[1]

(د) مهمة الوسيط وصلاحياته:

● تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه، ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع. وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له وله أن يستعين فى أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة.

● للوسيط كافة الصلاحيات فى سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره، وله على وجه الخصوص سماع طرفى النزاع والاطلاع على ما يلزم من مستندات، وعلى الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التى تعينه على أداء مهمته.

---

(١) م ١٧١: ١٧٣ عمل.

● على الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.[1]

(هـ) نتيجة الوساطة:

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة.

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسببا للتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم.[2]

---

(١) م ١٧٤: ١٧٦ عمل.

(٢) م ١٧٧: ١٧٩ عمل.

المبحث الثانى

التحكيم

إذا لم تنجح إجراءات التسوية الودية والوساطة كان لأطراف المنازعة التقدم إلى مكتب القوى العاملة بطلب إتخاذ إجراءات التحكيم.

(أ) طلب التحكيم:

- يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو من وكيله المفوض.

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية -إن وجدت- أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة.

وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

- لأى من طرفى النزاع فى المنشآت الاستراتيجية والحيوية، عند عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة، أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم، وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.

وعلى الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.[1]

---

(١) م ١٨٠، ١٨١ عمل.

(ب) تشكيل هيئة التحكيم:

تشكل هيئة التحكيم من:

١- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية، والتى يقع فى دائرة إختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة، وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

٢- محكم عن صاحب العمل.

٣- محكم عن التنظيم النقابى تختاره النقابة العامة المعنية.

٤- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص.

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابى والوزارة المختصة أن يختار محكماً إحتياطياً يحل محل المحكم الأصلى عند غيابه.

يحلف المحكم، قبل مباشرة عمله، اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم أن يؤدى مهمته بالذمة والصدق.(١)

(ج) اختصاص هيئة التحكيم:

- يحدد وزير العدل بقرار يصدر بالاتفاق مع الوزير المختص عند هيئات التحكيم فى نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف، وتتولى الجمعيات العمومية لهذه المحاكم فى بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التى تدخل فى تشكيل هذه الهيئات.

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابى والوزارة المختصة.

- تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة إختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا الباب

---

(١) م ١٨٢، ١٨٥ عمل.

أحكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

- تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات فى تنفيذ الأحكام الصادرة عنها، وذلك وفقاً للقواعد المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية.[1]

(د) الفصل فى النزاع:

- يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى علبه بعلم الوصول.
- تفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه.
- تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى منطقة المنشأة.
- ويصدر الحكم بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس، ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.[2]

---

(١) م ١٩٠، ١٨٣ عمل.

(٢) م ١٨٤، ١٨٦، ١٨٧ عمل.

على هيئة التحكيم إعلان كل من طرفى النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم فى سجل خاص، ويكون لكل ذى شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم.

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى الحكم أمام محكمة النقض.

وتتبع فى الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية.

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية.(١)

(هـ) التحكيم الخاص:

عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها فى هذا القانون،(٢) يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابى فى حالة عدم قبول أى منهما للتوصيات التى ينتهى إليها الوسيط فى النزاع الذى ينشأ بينهما، الاتفاق على اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها فى هذا الباب.

ويحدد الطرفان فى وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التى تتبع فى التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وتراً.

---

(١) م ١٨٨، ١٨٩ عمل.

(٢) الواردة فى المادة ١٩٤ عمل.

ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع الحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التى يقــع فى دائــرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة.

ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضى التنفيذ بالمحكمة التى أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء على طلب أى من ذوى الشأن.

ويختص قاضى التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم.

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكــيم الأحكــام المقررة فى قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية.[1]

ويلاحظ أن إستثناء منشآت الخدمة الحيوية من التحكــيم الخــاص يتمشى مع الحكم الذى يحظر الإضراب فى تلك المنشآت التى يؤدى توقفهــا إلى اضطراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين والتى يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

ويلاحظ أن هذا الاستثناء وذلك الحظر إنما يأتى متفقا مع الطبيعــة الخاصة لهذه المنشآت والتى أملت أيضاً إستثنائها من نظام الوساطة، وكــل ذلك فى سبيل التوصل إلى حسم النزاع فى هذه المنشآت الحيوية فى أســرع وقت ممكن عن طريق التحكيم الاجبارى وهو ما يتفق مع مستويات العمــل الدولية.

---

(١) ١٩١ عمل.

المبحث الرابع

الإضـراب

(أ) مفهوم وتطور:

الإضراب هو إمتناع العمال عن العمل، بصفة جماعيـة ومنظمـة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل. فالإضراب يعد من أهم الوسائل التى يلجأ إليها العمـال للـضغط علـى أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم.

يعد الإضراب إحدى الحريات العامة الأساسية فى الدول الغربيـة، وتقره وتتولى تنظيمه التشريعات الحديثة فى تلك الدول. أما المشرع المصرى فيتجه، بصفة عامة، إلى حظر الإضراب بل وتجريم اللجوء إليه.

حرم المشرع الإضراب على الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأشخاص الذى يشتغلون بأية صفات كانت فى خدمة الحكومة أو فى خدمة سلطة من السلطات الإقليمية والبلدية أو القروية والأشخاص الذين ينتدبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة.

ويحظر الإضراب متى قام به ثلاثة منهم، على الأقل، وهـو جنحـة عقوبتها الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة، وبغرامة لا تزيـد عن مائة جنيه. ويضاعف الحد الأقصى للعقوبة إذا كان من شأن الإضـراب أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر أو كـان مـن شـأنه أن يحدث إضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة. وتوقـع نفـس العقوبة على من يحرض على الإضراب إذا لم يترتـب عليـه أيـة نتيجـة، وتضاعف العقوبة إذا وقع الإضراب بناء علي التحريض. هذا بالإضـافة إلى الحكم بالعزل إذا كان مرتكب الجريمة موظفاً عمومياً.[1]

---

(١) م ١٢٤ عقوبات.

وتطبق نفس الأحكام السابقة على العمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة، ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص.(١)

بل وشدد المشرع فى الحظر بنصه على أن يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمداً متفقين فى ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومى. ويعاقب بنفس العقوبة كل من دبر أو شارك فى تجمهر أو إعتصام من شأنه أن يعرض السلم العامل للخطر.(٢)

وبالنسبة للخاضعين لأحكام قانون العمل حرص المشرع على تنظيم التسوية والوساطة والتحكيم كوسيلة لفض منازعات العمل الجماعية تفاديا للجوء إلى سلاح الإضراب تمشياً مع الأحكام السابقة.

يعتبر قانون العمل الجديد قفزة كبيرة فى نطاق التشريع المصرى من حيث تنظيمه لحق الإضراب متلافياً بذلك ثغرة كبيرة فى النظام التشريعى فى مصر كانت دائماً مثار نقد من جانب منظمة العمل الدولية.

إن حرمان العمال من حق الإضراب أمر محل نقد فى مصر من الناحية السياسية والقانونية والاجتماعية.

فعلى الصعيد السياسى، لا يتصور أن بلداً يتجه نحو الأخذ بنظم الديموقراطية الغربية، التى تحرص كل الحرص على الحريات الفردية والجماعية، يحرم الطبقة العاملة من أحد الحقوق، التى كانت مكفولة، ولو من الناحية النظرية، فى ظل نظام حكم سابق كان يتخذ من الديموقراطيات الاشتراكية نموذجاً له.

أما من الناحية القانونية، فالأمر أكثر تعقيداً: ذلك أن مصر عضو بمنظمة العمل الدولية، وملتزمة أيضاً بالإضافة إلى الميثاق، بأحكام المعاهدات التى صدقت عليها.

---

(١) م ٣٧٥ عقوبات. محمد حلمى مراد ص ٤١٥.

(٢) م ٨٠٧ من القرار بقانون ٢ لسنة ١٩٧٧.

وبموجب هذه الاتفاقيات فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الأعضاء إتخاذ أى إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحق.[1] وبتصديق مصر على هذه المعاهدات، تصبح أحكامها جزء من القانون الداخلى، ويلتزم المشرع باحترام هذه الأحكام حرصاً على سمعة مصر فى العالم.

وإذا تصورنا حظر حق الإضراب، فلا شك أن المقصود بذلك هو الإضراب السياسى وليس الإضراب المهنى. فالإضراب الذى تشنه نقابات العمال يعنى التوقف بصورة جماعية ومدبرة عن العمل لممارسة ضغط على صاحب العمل بقصد تحقيق هدف مهنى. وهذا النوع من الإضراب، لا يتضمن أية خطورة ولا يمس أمن الوطن أو المواطن.

والمبادئ المستقرة والمعمول بها فقهاً وقضاءً، وهى المبادئ التى استقرت عليها لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية تفرق بين الإضراب السياسى والإضراب المهنى. فتسمح للحكومة بمنع الأول، ولكنها تلزم الحكومة باحترام حق العمال فى النوع الثانى، أى الإضراب المهنى.

والفقه والقضاء مستقران أيضاً على أنه ونظراً لتعدد صور الإضرابات المهنية، فلابد وأن يتم الإضراب وفقاً لقواعد محددة كإخطار السلطات العامة، وإدارة المؤسسة، واشتراط أن تسبق الإضراب مفاوضات تنتهى بالفشل: فحق الإضراب إذن يخضع لضوابط معينة، تنأى به عن أن يكون – بالنسبة لنقابات العمال – ذا طابع سياسى، أو فجائى بحيث يسبب خسائر فادحة لصاحب العمل.

أما عن **الناحية الواقعية**، فإن إغفال حق الإضراب قد يكون له عملاً عواقب وخيمة.

فالإضراب وسيلة تعبير جماعية، إذا صادرها المشرع فلا يكون أمام العمال إلا التعبير عن غضبهم بإحدى وسيلتين:

---

(١) Cass, soc. 16 Oct. 1986, D. social 1986, p 614

الأولى: أن يخضع العمال، خاصة في حالة ضعف التنظيم النقابي، فيحاول كل منهم التعبير عن سخطه بالتكاسل في الأداء أو الإهمال أو كثرة التغيب أو عدم مراعاة قواعد تنظيم العمل عموماً، وهي ظاهرة منتشرة بصفة عامة في دول العالم الثالث، وبصفة خاصة مصر.

أما الوسيلة الثانية: وهي لا تقل خطورة عن الأولى أن تنفجر الحركة العمالية في شكل إضرابات لا تنظمها قواعد محددة، فيتحول الأمر من ممارسة لإحدى الحريات العامة، إلى فوضى وتخريب يتركان آثارهما، لا شك، على العلاقات الاجتماعية وعلى مستوى الإنتاج.

وفي ضوء الاعتبارات السالفة حرص المشرع على تنظيم حق الإضراب.

الإضراب إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

ولكن المشرع تقديراً منه لحداثة العهد بتنظيم هذا الحق، نظراً لأنه يأتي في وقت ظل فيه الإضراب محظوراً من الناحية الفعلية والقانونية، وقد حرص المشرع على أن يأتي هذا الحق بشكل متدرج وبحيث يكون الحق في الإضراب للمنظمات النقابية أو لجماعة العمال في حالة عدم وجود تنظيم نقابي، كما حرص أيضا على تنظيم إستخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.

(ب) شروط الإضراب:

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.[1]

---

(١) م ١٩٢ عمل.

يتضح من ذلك أنه يشترط لممارسة حق الإضراب توافر عدة شروط هي:

١- يجب أن يكون الإضراب سلمياً أى غير مصحوب بعنف أو تخريب مادى أو إصابات أو سب أو قذف، ولكن يمكن التعبير بالهتاف والكتابة والتظاهر والاعتصام داخل أماكن العمل.

٢- يجب أن يكون الإضراب بقصد الدفاع عن مصالح العمال المهنية والاقتصادية والاجتماعية، أى أن نكون بصدد منازعة عمل جماعية تتعلق بمصلحة عامة للعمال، وليست ذات هدف سياسى.

٣- يتم إتخاذ قرار الإضراب من قبل اللجنة النقابية لعمال المنشأة بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه. وفى حالة عدم وجود لجنة نقابية يكفى موافقة مجلس الإدارة بالأغلبية المذكورة.

٤- تقوم اللجنة النقابية أو النقابة العامة بإخطار كل من صاحب العمل ومكتب القوى العاملة باعتزام عمال المنشأة الإضراب قبل التاريخ المحدد بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

٥- يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له.

٦- يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.[1]

---

(١) القرار ٢٠٠٣/١١٨٥ الصادر بتحديد تلك المنشآت. الوقائع العدد ١٦٠ فى ٢٠٠٣/٧/١٧ وتعتبر من قبيل هذه المنشآت:

- منشآت الأمن القومى والإنتاج الحربى.

=

٧- يحظر على العمل الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل إتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

ونلاحظ صعوبة توافر تلك الشروط، وبصفة خاصة الشرط الأخير حيث رسم المشرع طرق حل منازعات العمل الجماعية على سبيل الحصر وبالتتابع بهدف تفادى وقوع الإضراب، حيث يتعين اللجوء إلى التسوية الودية ثم الوساطة ثم التحكيم الذى ينتهى بإصدار قرار ملزم بحل النزاع وينتهى الأمر، ومن ثم لا مجال للجوء للإضراب سواء خلال مراحل الوساطة والتحكيم أو بعد ذلك.

ولعل الفرض الوحيد المتخيل هو رفض رب العمل الاستجابة للدخول فى عملية الوساطة والتحكيم، وإن كانت مديرية القوى العاملة تتولى إحالة النزاع للوساطة والتحكيم ومتابعة الإجراءات اللازمة لذلك.

=

- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات.
- المخابز.
- وسائل النقل الجماعى للركاب (النقل البرى والبحرى والجوى).
- وسائل نقل البضائع.
- منشآت الدفاع المدنى.
- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحى.
- منشآت الاتصالات.
- منشآت الموانى والمنائر والمطارات.
- العاملون فى المؤسسات التعليمية.

يلاحظ أن هذا التعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر:

- أن أغلب هذه المنشآت تدخل فى الجهاز الإدارى للدولة وهيئاتها التى لا يجوز فيها الإضراب أصلا وبالتالى لم يكن القرار فى حاجة إلى ذكرها لأن ذلك يمكن أن يثير اللبس، فهو يتكلم مثلاً عن منشآت الدفاع المدنى وهى تتبع وزارة الداخلية.

(ج) آثار الإضراب:

١- يترتب على الإضراب المشروع المستوفى للشروط السابقة وقف عقد العمل دون أن ينهيه، ويتم إحتساب مدة الإضراب إجازة للعامل بدون أجر.[١]

٢- قد ينتهى الإضراب بالتوصل إلى إتفاق ينهى النزاع من خلال المفاوضات الجماعية، ويتضمن الاتفاق، غالباً، تسويه كافة حقوق العمال بما فيها الأجور.

٣- إذا كان الإضراب وإستمراره راجعاً إلى خطأ رب العمل وتعنته فى مواجهة مطالب العمال أمكنهم مطالبته بتعويض يعادل أجورهم.[٢]

٤- بالنسبة للعمال غير المضربين، فإن من حقهم الحصول على الأجر إذا حضروا إلى مكان وزمان العمل لأدائه، وكان الإضراب راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، أما إذا كان الخطأ مشتركاً بينه وبين العمال المضربين، فإن العمال غير المضربين يستحقون نصف الأجر.[٣]

٥- يترتب على الإضراب إعفاء صاحب العمل من المسئولية تجاه الغير المتعاقد معه، إذا توافرت فى الإضراب شروط القوة القاهرة، أى أن يكون غير متوقع، ولا يمكن دفعه أو منع إستمراره، وألا يرجع إلى خطأ صاحب العمل أو فعله، وأن يترتب على الإضراب إستحالة تنفيذ رب العمل لالتزاماته إستحالة مطلقة.

(١) م ١٩٥ عمل.

(٢) Ph. Waquet, l, indeminisation des grevistes contraints de recourir a` la greve, Droit social, 1991, p. 315.

(٣) م ٤١ عمل.

الفهرس

مقدمة٧

الباب الأول

ما هية قانون العمل ٩

الفصل الأول

المقصود بقانون العمل ١١
المبحث الأول: نشأة وتطور قانون العمل ١٢
(أ) التطور العام لقانون العمل ١٢
(ب) تطور قانون العمل فى مصر ١٣
المبحث الثانى: أهمية قانون العمل ١٥
(أ) الأهمية الاجتماعية لقانون العمل ١٥
(ب) الأهمية الاقتصادية لقانون العمل ١٦
المبحث الثالث: تعريف قانون العمل ١٨
(أ) موضوع قانون العمل ١٨
(ب) إصطلاح قانون العمل ٢٠
المبحث الرابع: مصادر قانون العمل ٢١
المطلب الأول: المصادر العامة لقانون العمل ٢١
(أ) التشريع ٢١
(ب) العرف ومبادئ الشريعة والقانون الطبيعى ... ٢٣
المطلب الثانى: المصادر الحرفية لقانون العمل ٢٤
المطلب الثالث: المصادر الدولية لقانون العمل ٢٥

الفصل الثانى

خصائص وذاتية قانون العمل ٢٩
(أ) قانون العمل: قانون خاص أم عام ٢٩
(ب) العلاقة بين قانون العمل والقانون المدنى ٣١
(ج) الصياغة الفنية الخاصة بقانون العمل ٣٢

(د) الطابع الواقعى لقانون العمل ٣٣
(هـ) تفسير قانون العمل ٣٥
(و) تيسير إجراءات التقاضى على العمال ٣٧

الفصل الثالث

المبادئ الأساسية لقانون العمل ٤١
١- حرية العمل ٤١
٢- حماية العامل ٤١
٣- استقرار العمل ٤٢
٤- المساواة فى المعاملة ٤٢
٥- تكافؤ فرص العمل ٤٥
٦- مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال ٤٦
٧- فكرة المشروع كأسلوب فنى لتأسيس قانون العمل ٤٧

الفصل الرابع

الصفة الآمرة لأحكام قانون العمل ٥١
المبحث الأول: بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل. ٥٢
المبحث الثانى: سريان قانون العمل بأثر فورى مباشر ٥٤
المبحث الثالث: بطلان الصلح والإبراء فى حالات معينة ٥٥
المبحث الرابع: تفتيش العمل والضبطية القضائية ٥٦
المبحث الخامس: الجزاء الجنائى على مخالفة قواعد قانون العمل... ٦١

الفصل الخامس

نطاق تطبيق قانون العمل ٦٥
(أ) سريان قانون العمل فى الزمان والمكان ٦٥
(ب) سريان قانون العمل من حيث الأشخاص ٦٦
المبحث الأول: الأعمال المستبعدة من سريان كافة أحكام قانون العمل
.... ٦٨
(أ) أعمال الحكومة ٦٨
(ب) أعمال الخدمة المنزلية ٦٩

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل...................... ٧٠
المبحث الثانى : الأعمال المستبعدة من سريان بعض أحكام قانون العمل
.... ٧٢
(أ) الأعمال العرضية............................ ٧٢
(ب) الأعمال التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن
صاحب العمل............................ ٧٤
(ج) الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة
والنظافة ٧٥
(د) أعمال الفلاحة البحتة...................... ٧٥
المبحث الثالث: أعمال مستبعدة من تطبيق قانون العمل لتنظيمها بتشريع
خاص.. ٧٦
(أ) العاملون بشركات قطاع الأعمال.................. ٧٦
(ب) العاملون بالمشروعات المقامة طبقاً لقانون الاستثمار ٧٨
(ج) بعض الفئات الأخرى ٨١

الباب الثانى

علاقات العمل الفردية (مفهوم عقد العمل) ٨٣
(أ) تعريف عقد العمل الفردى وعناصره ٨٣
(ب) خصائص عقد العمل الفردى.............................. ٨٤

الفصل الأول

عصر التبعية........................... ٨٧
المبحث الأول: المقصود بالتبعية................................ ٨٨
(أ) المفهوم الاقتصادى للتبعية ٨٨
(ب) المفهوم القانونى للتبعية وصورها............ ٨٩
(ج) موقف القانون المصرى...................... ٩٠
(د) سلطة القضاء فى استخلاص رابطة التبعية.... ٩١
(هـ) مظاهر رابطة التبعية (تطبيقات قضائية) ٩٢
المبحث الثانى: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود ٩٥
أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة ٩٥

ثانياً: عقد العمل وعقد الشركة ٩٧
ثالثاً: عقد العمل وعقد الوكالة......................... ٩٩
رابعاً: عقد العمل وعقد البيع ١٠٣
خامساً: عقد العمل وعقد الإيجار........................ ١٠٤

الفصل الثانى

الأجـــر.............................. ١٠٧
المبحث الأول: المقصُود بالأجر وطرق تحديده...................... ١٠٨
المطلب الأول: تعريف الأجر واستحقاقه......................... ١٠٨
(أ) تعريف الأجر ١٠٨
(ب) استحقاق الأجر............................... ١٠٩
المطلب الثانى: تحديد الأجر ١١١
الفرع الأول: تحديد الأجر باتفاق الطرفين............... ١١٢
أولاً: طرق تحديد الأجر بالاتفاق ١١٢
ثانياً: تعديل طريقة أداء الأجر ١١٤
ثالثاً: مبدأ المساواة فى الأجر......................... ١١٧
الفرع الثانى: تحديد الأجر بواسطة القاضى (سكوت
الأطراف عن تحديد الأجر)............... ١١٩
الفرع الثالث: التحديد التشريعى للحد الأدنى للأجور ... ١٢١
المبحث الثانى: صور الأجر وملحقاته............................ ١٢٤
المطلب الأول: العمولة ١٢٦
المطلب الثانى: النسبة المئوية وحصص الأرباح ١٣٠
المطلب الثالث: الوهبة.. ١٣٢
(أ) تعريف الوهبة.. ١٣٣
(ب) شروط اعتبار الوهبة أجراً ١٣٣
(ج) آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر ١٣٤
المطلب الرابع: المنح والمكافآت ١٣٦
(أ) تعريف.. ١٣٩
(ب) هل المنحة أو المكافأة جزء من الأجر ١٣٦
(ج) العرف مصدر الحق فى المنحة ١٣٩
(د) آثار اعتبار المنحة جزءاً من الأجر ١٤١

المطلب الخامس: العلاوة ١٤٣
علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة................ ١٤٥
المطلب السادس: البدلات.. ١٤٦
(أ) مفهوم البدل ١٤٦
(ب) أحكام البدل................................ ١٤٨
المطلب السابع: المزايا العينية ١٥٣
(أ) ماهية المزايا العينية ١٥٣
(ب) شروط اعتبار الميزة العينية أجراً.......... ١٥٣
(ج) آثار اعتبار الميزة العينية أجراً ١٥٧
المطلب الثامن: الأجر الإضافى.................................... ١٥٩
المبحث الثالث: لوفاء بالأجر ١٦٣
المطلب الأول: زمان الوفاء بالأجر.................................. ١٦٣
المطلب الثانى: مكان الوفاء بالأجر ١٦٤
المطلب الثالث: وسيلة الوفاء بالأجر................................ ١٦٥
المطلب الرابع: أهلية قبض الأجر ١٦٧
المطلب الخامس: إثبات الوفاء بالأجر ١٦٨
المطلب السادس: تقادم الحق فى الأجر............................ ١٦٩
(أ) تطبيق القواعد العامة ١٦٩
(ب) أحكام تقادم الحق فى الأجر ١٧١
المبحث الرابع: حماية الأجر ١٨٥
المطلب الأول: تأمين استيفاء الأجر ١٨٥
أولاً: امتياز مستحقات العامل ١٨٥
ثانياً: تضامن أصحاب الأعمال ١٨٢
ثالثاً: عمال المقاول من الباطن.................. ١٨٤
المطلب الثانى: حماية الأجر من الاقتطاع.......................... ١٨٦
أولاً: الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية.......... ١٨٦
ثانياً: الاقتطاع وفاء لقرض ١٨٧
ثالثاً: الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف ١٨٨
المطلب الثالث: حماية الأجر من دائنى العامل..................... ١٩١

إبرام عقد العمل.................................. ١٩٥

الفصل الأول

- مقدمات عقد العمل ١٩٧

المبحث الأول: تنظيم تشغيل العمال..............................١٩٨

المطلب الأول: الوساطة فى إبرام عقد العمل ١٩٨

(أ) مهمات تخديم وتشغيل العاملين...............١٩٨

(ب) الأعمال المستثناة من أحكام تنظيم تشغيل العمال ٢٠٠

(ج) تنظيم القيد فى مكاتب القوى العاملة..........٢٠١

(د) علاقة أصحاب الأعمال بمكاتب القوى العاملة ٢٠٢

المطلب الثانى: حالات الإجبار على الاستخدام تشغيل نسبة من المعوقين) ٢٠٣

(أ) تشغيل نسبة من المعوقين ٢٠٤

(ب) عدم جواز رفض استخدام العامل لسبب غير مشروع ....[illegible]

المطلب الثالث: تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين فى الخارج ٢٠٦

الفرع الأول: تنظيم عمل الأجانب ٢٠٦

(أ) قيود عمل الأجانب...............................٢٠٦

(ب) أحكام منح ترخيص العمل للأجنبى ٢٠٧

(ج) التزامات أصحاب الأعمال.......................٢٠٩

(د) جزاء مخالفة أحكام تنظيم عمل الأجانب......٢١٠

(هـ) الحد الأقصى للعاملين الأجانب فى الشركات٢١١

الفرع الثانى: تنظيم عمل الوطنين لدى الأجانب ٢١٣

(أ) ضرورة الحصول على إذن بالعمل لدى الأجنبى ٢١٣

(ب) عمل الوزراء ونوابهم لدى الأجانب ٢١٥

الفرع الثالث: تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل فى

الخارج ٢١٥
(أ) جهات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج...٢١٥
(ب) ترخيص الشركات القائمة بالتشغيل.........٢١٧
(ج) إلغاء ترخيص الشركات ووقف إنشاءها ٢٢٠
(د) الواجبات التى تلتزم بها الشركة..............٢٢٠
المبحث الثانى: التدريب والاستخدام ٢٢٦
المطلب الأول: الإعداد المهنى.......................................٢٢٦
الفرع الأول: التوجيه والتدريب المهنى............................٢٢٦
(أ) تمهيد...٢٢٦
(ب) تنظيمات التدريب المهنى........................٢٢٧
(ج) الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى .٢٢٨
(د) مزاولة عمليات التدريب المهنى.................٢٢٩
(هـ) قياس مستوى المهارة ٢٣٠
الفرع الثانى: التأهيل المهنى ٢٣١
(أ) مفهوم التأهيل المهنى...........................٢٣١
(ب) رعاية الطفل المعوق وتأهيله................٢٣٣
الفرع الثالث: التدرج المهنى ٢٣٦
(أ) ماهية التدرج المهنى...........................٢٣٦
(ب) مجال التدرج المهنى..........................٢٣٧
(ج) إبرام عقد التدرج المهنى ٢٣٨
(د) آثار عقد التدرج المهنى.........................٢٤٢
(هـ) انتهاء عقد التدرج المهنى......................٢٤٤
المطلب الثانى: عقد العمل تحت الاختبار.........................٢٤٥
(أ) المقصود بعقد العمل تحت الاختبار ٢٤٥
(ب) الوقف على شرط التجربة فى العقد وإثباته..٢٤٦
(ج) مدة الاختبار ٢٤٨
(د) مصير عقد العمل تحت الاختبار ٢٤٩

الفصل الثانى

التراضى على عقد العمل............٢٥١
المبحث الأول: طرفا عقد العمل وأهليتهما فى إبرامه ٢٥٢

المطلب الأول: طرفا عقد العمل ٢٥٢
الفرع الأول: صاحب العمل ٢٥٢
الفرع الثانى: العـامل ٢٥٥
المطلب الثانى: أهلية إبرام عقد العمل ٢٥٦
الفرع الأول: أهلية صاحب العمل ٢٥٦
الفرع الثانى: أهلية العامل ٢٥٧
المبحث الثانى: مضمون وصحة التراضى على عقد العمل ٢٦٠
(أ) مضمون التراضى ٢٦٠
(ب) عيوب الرضاء ٢٦٠
المبحث الثالث: إثبات عقد العمل ٢٦٢
(أ) إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدنى ٢٦٢
(ب) إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل ٢٦٣
المبحث الرابع: بطلان عقد العمل ٢٦٧

الباب الرابع

آثار عقد العمل ٢٧١

الفصل الأول

التزامات العامل ٢٧٣
المبحث الأول: مضمون التزامات العامل ٢٧٤
المطلب الأول: الالتزام بأداء العمل ٢٧٤
الفرع الأول: أداء العمل المتفق عليه ومدى إمكانية تعديله ٢٧٥
(أ) أداء العمل المتفق عليه ٢٧٥
(ب) تعديل العمل المتفق عليه ٢٧٦
(ج) حالات التعديل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل
.... ٢٧٨
الفرع الثانى: أداء العامل للعمل بنفسه مع بذل العناية المعتادة ٢٨٦
(أ) ضرورة أداء العامل بنفسه ٢٨٧
(ب) بذل العناية المعتادة ٢٨٨
(ج) الاحتفاظ والارتقاء بمستوى المهارة ٢٩٠

(د) الالتزام بتعليمات السلامة والصحة المهنية ... ٢٩١
(هـ) محافظة العامل على أشياء وأدوات العمل ... ٢٩١
المطلب الثانى: إطاعة أوامر صاحب العمل ٢٩٢
الفرع الأول: أساس سلطات صاحب العمل ٢٩٢
(أ) الأساس التعاقدى ٢٩٣
(ب) الأساس التنظيمى ٢٩٣
(ج) الاتجاه الحديث ٢٩٤
الفرع الثانى: سلطة الإدارة والتنظيم والإشراف ٢٩٥
(أ) مضمون سلطة الإدارة ٢٩٦
(ب) نطاق سلطة الإدارة وقيود ممارستها ٣٠٠
الفرع الثالث: لائحة تنظيم العمل والجزاءات ٣٠٣
(أ) مفهوم ٣٠٣
(ب) نطاق الالتزام بوضع اللائحة ٣٠٤
(ج) إجراءات إعداد اللائحة ونفاذها ٣٠٥
(د) مضمون اللائحة ٣٠٧
(هـ) إلزام اللائحة ٣٠٩
المطلب الثالث: الالتزام بعدم المنافسة ٣١٠
الفرع الأول: شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة ٣١٢
الفرع الثانى: آثار شرط عدم المنافسة ٣١٥
المطلب الرابع: التزامات العامل الأخرى المتفرعة عن مبدأ حسن النية ٣١٧
المبحث الثانى: جزاء إخلال العامل بالتزاماته ٣٢٢
(أ) الجزاءات التأديبية ٣٢٢
(ب) ضمانات توقيع الجزاءات ٣٢٤
(ج) الوقف عن العمل ٣٢٧
(د) فصل العامل ٣٢٧
(ه) رقابة القضاء على السلطة التأديبية ٣٢٨
المبحث الثالث: المحاكم العمالية ٣٢٩
(أ) التطور ٣٢٩
(ب) تشكيل و إختصاص ٣٣٠
(ج) كيفية اللجوء ٣٣١

(د) التسوية الودية ٣٣١
(٥) ميعاد التسوية ٣٣٢

الفصل الثانى

التزامات صاحب العمل (حقوق العامل)
.... ٣٣٥
المبحث الأول: حقوق العامل على إختراعاته ٣٣٦
(أ) إختراعات الخدمة ٣٣٦
(ب) الإختراعات العرضية ٣٣٧
(ج) الإختراعات الحرة ٣٣٧
المبحث الثانى: الحقوق العامة الأخرى للعامل ٣٣٨
١- تهيئة مكان وأدوات العمل ٣٣٨
٢- تمكين العامل من القيام بالعمل ٣٣٨
٣- حسن معاملة العامل ٣٣٨
٤- المحافظة على أشياء العامل ٣٣٨
٥- إعطاء العامل شهادة خدمة ٣٣٩
٦- رد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامل ٣٣٩
المبحث الثالث: التنظيم القانونى لوقت العمل ٣٤١
المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومى ٣٤١
(أ) الحد الأقصى لساعات العمل ٣٤١
(ب) فترات الراحة ٣٤٢
(ج) الحد الأقصى لمدة بقاء العامل فى مكان العمل
.... ٣٤٣
(د) سلطة صاحب العمل فى تنظيم وقت العمل اليومى
.... ٣٤٣
(هـ) القواعد الخاصة بالأطفال والنساء ٣٤٥
المطلب الثانى: تنظيم وقت العمل الأسبوعى ٣٤٧
(أ) الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعى ٣٤٧
(ب) يوم الراحة الأسبوعى ٣٤٨
(ج) أحوال تشغيل العامل ساعات إضافية ٣٤٩
المطلب الثالث: تنظيم وقت العمل السنوى (الأجازات) ٣٥١

الفرع الأول: الإجازة السنوية ٣٥٢
(أ) مدة الأجازة السنوية ٣٥٢
(ب) تداخل الأجازات ٣٥٤
(ج) تنظيم القيام بالأجازة السنوية ٣٥٦
(د) تعلق الأجازة السنوية بالنظام العام ٣٥٧
(هـ) الأجر فى مدة الأجازة السنوية ٣٥٨
الفرع الثانى: أجازة الحج ٣٦١
الفرع الثالث: الأجازة المرضية ٣٦٢
الفرع الرابع: أجازة الوضع ورعاية الطفل بالنسبة للمرأة العاملة ٣٦٣
(أ) أجازة الوضع ٣٦٣
(ب) أجازة رعاية الطفولة ٣٦٧
الفرع الخامس: الأجازة الدراسية ٣٧٠
المبحث الرابع: السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ٣٧١
المطلب الأول: التعاريف ونطاق التطبيق ٣٧١
المطلب الثانى: مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص ٣٧٢
المطلب الثالث: تأمين بيئة العمل ٣٧٤
(أ) المخاطر الفيزيائية ٣٧٤
(ب) المخاطر الميكانيكية ٣٧٥
(ج) المخاطر البيولوجية ٣٧٥
(د) المخاطر الكيميائية ٣٧٥
(هـ) المخاطر السلبية ٣٧٦
(و) مخاطر الحريق ٣٧٧
(ى) مخاطر الكوارث الصناعية والطبيعية ٣٧٧
المطلب الرابع: الخدمات الاجتماعية والصحية ٣٧٨
أولاً: الكشف الطبى وكشف القدرات ٣٧٨
ثانياً: تدريب وإعلام العامل ٣٧٩
ثالثاً: استعمال وسائل الوقاية ٣٧٩
رابعاً: التفتيش والفحص الدورى ٣٧٩
خامساً: توفير الإسعافات الطبية ٣٨٠

سادساً: المواصلات والمسكن والتغذية ٣٨٠
سابعاً: الخدمات الاجتماعية والثقافية................................ ٣٧٧
ثامناً: صندوق مواجهة نفقات الخدمات ٣٧٧
المطلب الخامس: التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة
العمل ٣٨٢
المطلب السادس: تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة
العمل بالمنشآت ٣٨٤
المطلب السابع: أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية.. ٣٨٥

الباب الخامس

وقف وانقضاء عقد العمل........................ ٣٨٧

الفصل الأول

الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل... ٣٨٩

المبحث الأول: الوفاة.. ٣٩٠

المبحث الثانى: إستحالة التنفيذ.................................. ٣٩١

المطلب الأول: استحالة التنفيذ من جانب العامل.................... ٣٩١

(أ) مرض العامل... ٣٩١

(ب) العجز.. ٣٩١

(ج) سن التقاعد.. ٣٩٣

المطلب الثانى: استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل.............. ٣٩٤

(أ) القوة القاهرة أو السبب الأجنبى.............................. ٣٩٤

(ب) تغيير رب العمل.. ٣٩٥

المبحث الثالث: فسخ العقد.................................... ٣٩٧

(أ) المقصود بفسخ عقد العمل.................................. ٣٩٧

(ب) الفسخ من جانب صاحب العمل............................ ٣٩٨

(ج) فسخ العقد من جانب العامل............................... ٣٩٩

المبحث الرابع: حق العاملة فى الإنهاء للزواج أو الحمل............ ٤٠٠

الفصل الثانى

إنهاء العقد محدد المدة.................. ٤٠١

المبحث الأول: المقصود بعقد العمل محدد المدة.................. ٤٠٢

المبحث الثانى: تجديد عقد العمل................................ ٤٠٤

(أ) التجديد الصريح... ٤٠٤

(ب) التجديد الضمنى... ٤٠٤

(ج) العقد المبرم لمدى الحياة أو لمدة طويلة.................... ٤٠٦

المبحث الثالث: انتهاء عقد العمل محدد المدة..................... ٤٠٧

الفصل الثالث

إنهاء العقد غير محدد المدة............٤٠٩
المبحث الأول: الإخطار السابق للإنهاء ٤١١
(أ) المقصود بالإخطار ٤١١
(ب) شكل ومدة الإخطار.....................................٤١١
(ج) آثار الإخطار...٤١٢
(د) مخالفة أحكام الإخطار...................................٤١٣
(هـ) الإخطار عند استقالة العامل.............................٤١٤
المبحث الثاني: عدم التعسف في إنهاء عقد العمل.....................٤١٧
المطلب الأول: إقرار المشرع للمبدأ ٤١٧
المطلب الثاني: مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل ٤١٨
المطلب الثالث: الإنهاء التعسفي في قانون العمل الجديد............٤٢٢
(أ) الإنهاء بالنسبة لصاحب العمل(فصل العامل) ٤٢٢
المطلب الرابع: الإنهاء العادى لعقد العمل..........................٤٢٧
(أ) الإنهاء الاقتصادى والإغلاق...............................٤٢٧
(ب) الإنهاء من قبل العامل....................................٤٢٩
(ج) حق العاملة في الإنهاء للزواج والإنجاب.....................٤٣١
المطلب الخامس: إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل...............٤٣٤
المطلب السادس: جزاء التعسف في إنهاء عقد العمل................٤٣٥
(أ) القواعد العامة..٤٣٥
(ب) قانون العمل...٤٣٥
(ج) وقف تنفيذ فصل العامل ٤٣٧
(د) مكافأة نهاية الخدمة ٤٣٨
(هـ) الحصول على شهادة الخدمة والأوراق ٤٤٠

الباب السادس

علاقات العمل الجماعية ٤٤١

الفصل الأول

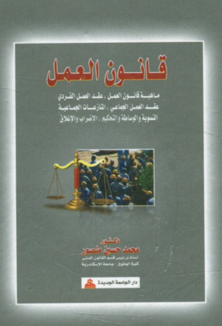
المفاوضـات و اتفاقيـات العمـل الجماعيـة ٤٤٣
المبحث الأول: المفاوضة الجماعية ٤٤٣
(أ) مفهوم ٤٤٣
(ب) مجال المفاوضة الجماعية وأطرافها ٤٤٤
(ج) الالتزام بتقديم البيانات والمعلومات ٤٤٥
(د) آثار المفاوضة الجماعية ٤٤٥
المبحث الثانى: ماهية اتفاقية العمل الجماعية ٤٤٦
المبحث الثالث: إبرام عقد العمل الجماعى ٤٤٩
(أ) أطراف عقد العمل الجماعى ٤٤٩
(ب) موضوع عقد العمل الجماعى ٤٥١
(ج) الجانب الشكلى فى عقد العمل الجماعى ٤٥٢
(د) مدة الاتفاقية وتجديدها ٤٥٤
(هـ) القيد شرط لنفاذ وللزوم عقد العمل الجماعى ٤٥٤
المبحث الرابع: آثار عقد العمل الجماعى ٤٥٦
المطلب الأول: آثار عقد العمل الجماعى من حيث الأشخاص ٤٥٦
المطلب الثانى: آثار عقد العمل الجماعى من حيث الموضوع ٤٥٨
المطلب الثالث: جزاء الإخلال بعقد العمل الجماعى
(الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامه) ٤٦٠
المبحث الخامس: انتهاء عقد العمل الجماعى ٤٦٣
(أ) الانتهاء العادى للعقد الجماعى (انقضاء المدة ٤٦٣
(ب) الانتهاء العرضى للعقد الجماعى ٤٦٣
(ج) أثر انقضاء العقد الجماعى ٤٦٤

الفصل الثانى

منازعات العمل الجماعية ٤٦٥
المبحث الأول: التسوية والوساطة ٤٦٦
(أ) وجوب التفاوض للتسوية ٤٦٦
(ب) جواز اللجوء للوساطة ٤٦٦

(ج) اختيار الوسيط..٤٦٧
(د) مهمة الوسيط وصلاحياته...............................٤٦٨
(هـ) نتيجة الوساطة..٤٦٨
المبحث الثانى: التحكيم ٤٦٩
(أ) طلب التحكيم ٤٦٩
(ب) تشكيل هيئة التحكيم ٤٧٠
(ج) اختصاص هيئة التحكيم ٤٧٠
(د) الفصل فى النزاع...٤٧١
(هـ) التحكيم الخاص...٤٧٢
المبحث الرابع: الإضراب ٤٧٤
(أ) مفهوم وتطور ٤٧٤
(ب) شروط الإضراب ٤٧٧
(ج) آثار الإضراب ٤٨٠

رقم الإيداع	٢٠١٠/١٥٤٤٨
الترقيم الدولى I.S.B.N	
978-977-328-748-7	





دار الجامعة الجديدة
٣٨-٤٠ ش سوتير - الازاريطة - الاسكندرية
تليفون: ٤٨٦٣٦٢٩ - فاكس: ٤٨٥١١٤٣ - تليفاكس: ٤٨٦٨٠٩٩
Email: darelgamaaelgadida@hotmail.com
www.darggalex.com info@darggalex.com